

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA



**Možnosti pracovního uplatnění pro osoby se
zdravotním postižením a pro další vybrané
skupiny osob vyžadujících zvýšenou péči při
zprostředkování zaměstnání**

-

*Employment possibilities for disabled people
and for some other selected groups of people
requiring increased care by mediation of
employment*

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Eva Dorňáková

Praha, červenec 2013

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předkládaná diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Všechny použité zdroje, prameny a literaturu, které jsem při vypracování používala nebo z nich čerpala, jsou v práci řádně citovány s uvedením úplného odkazu na příslušný zdroj. Tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Eva Dorňáková

Vedoucí diplomové práce: Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Poděkování

Ráda bych vyjádřila upřímné poděkování vedoucí mé diplomové práce Doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. za odborné vedení a cenné připomínky při zpracování práce a za podnětné rady, kterými jsem mohla tuto práci obohatit.

Srdečně děkuji za odbornou pomoc, trpělivost a ochotu ze strany všech, kteří mi byli ochotni poskytnout bližší odborné informace. Mezi nimi patří mé vřelé díky především paní Leoně Gergelové Šteigrové (Nová ekonomika o. p. s.) a Gabriele Kurkové (P3 – People, Planet, Profit, o. p. s.). Dále děkuji M. Duškové za koordinaci projektu Podpora rozvoje sociální ekonomiky (Centrum sociální ekonomiky).

Velké díky náleží mé rodině, bez jejíž neocenitelné trvalé podpory bych se nebyla schopna věnovat studiu a psaní této práce a mým nejbližším za jejich trpělivost, psychickou podporu a povzbuzení.

Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSN	Organizace spojených národů
OZP	Osoba se zdravotním postižením
OZZ	Osoba zdravotně znevýhodněná
PZ	Podporované zaměstnávání
ZoSS	Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách
ZoZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
ZPr	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

„Když už člověk jednou je, tak má koukat aby byl. A když kouká, aby byl, a je, tak má být to, co je, a nemá být to, co není, jak tomu v mnoha případech je.“

– J. Werich –

„Co jednomu nemožno, to všem společně lehko.“

– F. C. Kampelík –

„Nikdo přesně neví co to je, ale všichni vědí, že to existuje.“

– B. Roelants –

OBSAH

ÚVOD	1
1. PRÁVO NA PRÁCI A PRÁVO NA ZAMĚŠTNÁNÍ	4
1.1. PRAMENY PRÁVA NA PRÁCI A PRÁVA NA ZAMĚŠTNÁNÍ V DOKUMENTECH MEZINÁRODNÍCH ORGANIZACÍ.....	5
1.1.1. Organizace spojených národů.....	5
1.1.2. Mezinárodní organizace práce	6
1.1.3. Rada Evropy.....	7
1.2. PRAMENY PRÁVA NA PRÁCI A PRÁVA NA ZAMĚŠTNÁNÍ V RÁMCI EVROPSKÁ UNIE	8
1.3. VNITROSTÁTNÍ PRAMENY PRÁVA NA PRÁCI A PRÁVA NA ZAMĚŠTNÁNÍ.....	10
1.3.1. Ústavněprávní předpisy	10
1.3.2. Zákon o zaměstnanosti.....	10
1.4. ZÁKAZ DISKRIMINACE	11
1.4.1. Zákoník práce.....	11
1.4.2. Antidiskriminační zákon.....	12
2. ZVÝŠENÁ PÉČE PŘI ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ	13
2.1. OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	14
2.1.1. Terminologie právních předpisů	14
2.1.2. Vývoj přístupu společnosti k osobám zdravotně postiženým.....	20
2.1.3. Dávky pro osoby se zdravotním postižením.....	21
2.1.4. Právní zakotvení ochrany OZP a jejich zaměstnávání.....	21
2.1.5. Institucionální zabezpečení pomoci poskytované OZP v rámci státní politiky zaměstnanosti.....	26
2.1.6. Statistické údaje.....	27
2.2. ZAMĚŠTNANKYNĚ TĚHOTNÉ, ZAMĚŠTNANCI PEČUJÍCÍ O DÍTĚ NEBO JINOU FYZICKOU OSOBU ..	29
2.2.1. Právo na zvláštní pracovní podmínky	29
2.2.2. Těhotenství a mateřství	30
2.3. MLADISTVÍ	32
2.3.1. Pojem mladiství	32
2.3.2. Právo na zvláštní pracovní podmínky	32
2.3.3. Povinnosti zaměstnavatele	33
2.3.4. Práce mladistvým zakázané.....	33
2.4. FYZICKÉ OSOBY STARŠÍ 50 LET.....	34
2.5. DALŠÍ SKUPINY UCHAZEČŮ VYŽADUJÍCÍ ZVÝŠENOU PÉČI PŘI ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ	35
3. NEZAMĚŠTNANOST	38
3.1. NEJČASTĚJŠÍ DŮVODY NEZAMĚŠTNANOSTI	38
3.2. DLOUHODOBÁ NEZAMĚŠTNANOST	41
3.3. MOŽNÉ DŮSLEDKY DLOUHODOBÉ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	42
4. EKONOMICKÉ A ADMINISTRATIVNÍ NÁSTROJE PODPORUJÍCÍ PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ OSOB VYŽADUJÍCÍCH ZVÝŠENOU PÉČI PŘI ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ.....	44
4.1. POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	44
4.2. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	45
4.2.1. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	46

4.2.2.	<i>Stručná charakteristika nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti</i>	46
4.3.	PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A JEJÍ NÁSTROJE	52
5.	METODY SOUVISEJÍCÍ SE ZAMĚSTNÁVÁNÍM OSOB VYŽADUJÍCÍCH ZVÝŠENOU PÉČI PŘI ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	54
5.1.	SOCIÁLNÍ SLUŽBY	54
5.1.1.	<i>Osobní asistence</i>	54
5.1.2.	<i>Sociální rehabilitace</i>	56
5.2.	ERGOTERAPIE	57
5.3.	PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ	58
5.3.1.	<i>Definice a znaky podporovaného zaměstnávání</i>	59
5.3.2.	<i>Cílová skupina</i>	61
5.3.3.	<i>Vývoj podporovaného zaměstnávání</i>	61
5.3.4.	<i>Podporované zaměstnávání v ČR</i>	62
5.3.5.	<i>Proces podporovaného zaměstnávání</i>	62
5.3.6.	<i>Podporované zaměstnávání a sociální podnik</i>	63
5.3.7.	<i>Podporované zaměstnávání a jiné typy služeb</i>	64
5.4.	TRANZITNÍ PROGRAM	64
5.5.	PŘECHODNÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ	65
5.6.	SOCIÁLNÍ PODNIK	65
6.	SOCIÁLNÍ EKONOMIKA	68
6.1.	DEFINICE SOCIÁLNÍ EKONOMIKY A SOUVISEJÍCÍCH POJMŮ	68
6.1.1.	<i>Pojem sociální ekonomika aneb „třetí sektor“</i>	68
6.1.2.	<i>Pojem sociální podnik</i>	71
6.2.	VÝCHODISKA A HISTORICKÉ KOŘENY SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ	71
6.3.	MOŽNOSTI UPLATNĚNÍ SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ	74
6.3.1.	<i>Sociální ekonomika - boj proti chudobě</i>	74
6.3.2.	<i>Koncepty sociálního podnikání v USA a v Evropě</i>	75
6.3.3.	<i>Institucionální zajištění sociálního podnikání na mezinárodní úrovni</i>	76
6.4.	SOCIÁLNÍ EKONOMIKA V EVROPĚ	77
6.4.1.	<i>Hospodářský význam sociální ekonomiky a míra státní intervence</i>	77
6.4.2.	<i>Právní formy subjektů sociální ekonomiky</i>	78
6.4.3.	<i>Institucionální zajištění sociálního podnikání na evropské úrovni</i>	78
6.4.4.	<i>Sociální ekonomika a Evropská unie</i>	79
6.4.5.	<i>Sociální ekonomika ve vybraných evropských zemích</i>	80
6.5.	PODMÍNKY PRO SOCIÁLNÍ EKONOMIKU V ČESKÉ REPUBLICE	82
6.6.1.	<i>Historický kontext sociální ekonomiky v ČR</i>	82
6.6.2.	<i>Situace v České republice v současnosti</i>	83
6.6.3.	<i>Právní formy sociálního podnikání a příklady jejich uplatňování v české praxi</i>	86
6.6.4.	<i>Sociální družstvo jako nová forma podnikání v ČR</i>	88
	ZÁVĚR	90
	POUŽITÁ LITERATURA A PRAMENY	94
	RESUMÉ	105
	ABSTRACT	107
	KLÍČOVÁ SLOVA	109

ÚVOD

Studium na vysoké škole pro mne představuje životní etapu, po kterou jsem měla nezaměnitelnou možnost seznámit se s mnoha kapacitami svého oboru a sbírat tak znalosti a posléze i zkušenosti z právních odvětví všeho druhu. Praxe ze zaměstnání, podnikatelských aktivit i činností dobrovolnického rázu (ať už se jednalo o stáž na soudu nebo o činnost pro neziskovou organizaci, kterým jsem paralelně se studiem věnovala značnou dávku energie a času), pak byly navazujícím stupněm, dalo by se s ohledem na nabyté zkušenosti říct, přidanou hodnotou.

Shora zmíněné aktivity jak teoretického tak praktického rázu mi pomohly buď při osobním setkání či nepřímo, na základě informací z relevantních zdrojů, seznámit se s přístupy mnoha podnikatelských subjektů, s jejich způsoby vedení přijímacích pohovorů a kritérii přijímání zaměstnanců, s podmínkami a sociálním zázemím na pracovištích a s dalšími otázkami souvisejícími se zaměstnáváním a s trhem práce vůbec.

Časem jsem - bohužel musím konstatovat, že tomu tak bylo ve většině oborů, kterým jsem se stihla věnovat - začala sledovat mnohdy až diskriminující schopnost zaměstnavatelů činit rozdíly, a to nejen mezi uchazeči o zaměstnání, ale i mezi stávajícími vlastními zaměstnanci. Kromě rozdílů podmínek pro zaměstnance vykonávající práci na základě pracovní smlouvy a pro ty zaměstnance, jejichž právní vztah se zaměstnavatelem byl založen dohodou o práci konané mimo pracovní poměr (většinou se jednalo o tzv. benefity), jsem rozlišování mezi zaměstnanci vyzorovala například vůči zaměstnankyním různých věkových kategorií (u mladších žen se jednalo o úvahy a spekulaci zaměstnavatele nad pravděpodobností brzkého nastoupení na mateřskou dovolenou, naopak u uchazečů staršího věku o počítání let zbývajících do dosažení důchodového věku). Z tohoto důvodu a pro dlouhodobější nezaměstnanost v mé vlastní rodině jsem začala sledovat a porovnávat možnosti uplatnění osob různých věkových kategorií na trhu práce a možnosti jejich přístupu k novému zaměstnání. Díky četnější porodnosti v mém okolí se můj zájem v podstatě konkludentně rozšířil o kategorie těhotných žen a čerstvých maminek. S rozšířením kaváren se zaměstnanci se zdravotním postižením jsem se nevědomky postupně seznamovala se sociálními podniky, ačkoli se musím přiznat, že jsem na počátku vůbec netušila, co tento pojem

přesně obnáší. Začala jsem se soustředit právě i na osoby se zdravotním postižením, čímž se začal okruh osob v mém hledáčku rozšiřovat. Nakonec se ustálil na široký záběr prakticky celého spektra osob, které jsou či mohou být na trhu práce jakýmkoli způsobem znevýhodněny, čímž se možnosti jejich pracovního uplatnění nezávisle na jejich vůli krátí, a proto vyžadují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Přičemž považuji již v úvodu za nezbytné zdůraznit fakt, že jsem u většiny z těchto osob zažila mnohem silnější snahu získat a uchovat si zaměstnání než je tomu u osob ucházejících se o zaměstnání, které na trhu práce znevýhodněny nejsou.

Můj vztah k vybrané tematice

Tato diplomová práce pro mne osobně znamená velice důležitý bod na časové přímce mého profesního života. Tvoří jakési završení, sumarizaci hlavních závěrů, ke kterým jsem díky předchozím shora zmíněným aktivitám a činnostem dospěla. Mám je v úmyslu učinit jakýmsi pomyslným odrazovým můstkem, o který se na další cestě budu moci opřít a zároveň jej v budoucnu dále rozšiřovat, zdokonalovat a spolu s lidmi sdílejícími stejné myšlenky prosazovat v naší společnosti, tak abychom prospěli uchazečům o zaměstnání, kteří, ať už na základě vlastního přičinění nebo bez něj, jsou určitým způsobem oproti ostatním znevýhodněni, ale kteří i přes svůj handicap sdílejí stejnou snahu - zapojit se a co nejlépe uplatnit na trhu práce. Mnohdy vykazují i lepší výsledky než zaměstnanci bez znevýhodnění, či by po určité dávce pozornosti a trpělivosti byli takovéto výsledky schopni vykazovat. Ačkoli je to někdy, jak se říká „běh na dlouhou trať“, jsem toho názoru, že si minimálně ti znevýhodnění, kteří vyličenému profilu odpovídají, zaslouží nebýt přehlíženi a v ideálním případě bychom jim měli podat pomocnou ruku, aby měli dle svých možností alespoň šanci zapojit se na běžný trh práce.

Současný postup většiny zaměstnavatelů, kteří při přijímacích pohovorech vybírají z širší škály uchazečů, bych přirovnala ke škatulkování a následnému řazení škatulek do tvaru vláčku. Přičemž potencionálním vítězem mezi uchazeči je osoba nebo jedna z osob ze škatulky, která se dostala do pozice lokomotivy. Praxe ukazuje, že znevýhodnění, která jsou tématem mé práce, jsou pro škatulku toho druhu takovou přítěží, že ji potencionální zaměstnavatel automaticky postaví na poslední pozici. Pozitiva, která jsou konkrétnímu osobě vlastní, ji jsou schopna posunout o kousek blíž

lokomotivě, ale ve valné většině už nikdy ne na její místo. Ať už je původ znevýhodnění jakýkoli, považuji takové v praxi běžné řízení za diskriminační.

Cíle předkládané práce

Záměrem předkládané práce je v první řadě upozornit na výše zmíněnou praxi a to s výstražným znaménkem. Pro přiblížení situace uchazečů vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání nejdříve vysvětlím, které osoby vlastně zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání vyžadují či mohou vyžadovat a zanalyzuji jejich možnosti v přístupu k zaměstnání, případně čerpání podpory ze strany státu, když takové zaměstnání nemohou nalézt. V návaznosti na to považuji za nezbytné navázat přehledem nástrojů politiky zaměstnanosti a dostupnými formami pomoci se zaměstnáváním souvisejícími. Dovolím si představit moderní způsoby řešení situace nezaměstnanosti uchazečů vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, neopomenu ani krátké srovnání s praxí z několika vybraných zemí.

Díky poznávání v našem státě dosud jen málo obvyklého způsobu podnikání – tzv. sociálního, se stále více utvrzují v neuvěřitelném potenciálu sociálních podniků, a to především v rámci řešení nezaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce a vyžadujících tak zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Těmto podnikům majícím kromě ekonomických cílů (koncept soudobých podnikatelských subjektů) především cíle sociální, případně i environmentální a s takovými podniky souvisejícím aspektům, si dovolím věnovat poměrně obsáhlou část předkládané práce.

Chci se pokusit o komplexní zpracování této problematiky, z čehož vyplývá, že se nebudu věnovat všem jednotlivým institutům a procesům ve stejném rozsahu a hloubce, ale zaměřím se zejména na ty oblasti, které jsou aktuální.

Tato práce vychází z právního stavu ke dni 1. července 2013.

1. PRÁVO NA PRÁCI A PRÁVO NA ZAMĚSTNÁNÍ

Fyzickým osobám jsou ze zákona zaručena: tzv. právo na práci a právo na zaměstnání. Tato dvě práva je třeba zohlednit především u osob, které jsou pro některou ze zákonem jmenovaných situací, ve které se nacházejí, oproti ostatním uchazečům o zaměstnání znevýhodněny. Shledávám za nezbytné zpočátku této práce uvést definice a právní prameny těchto práv.

Tzv. **právo na práci** je uvedeno v čl. 26 Listiny základních práv a svobod. Ten ve svém odst. 1 stanovuje „*právo každého na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost*“. V odstavci 3 pak doplňuje: „*každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje.*“ Na základě čl. 4 Ústavy ČR je základním právům propůjčována ochrana soudní mocí.

Za klíčový předpis pro tuto práci považuji zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále také jako „ZoZ“), jehož cílem je dosáhnout plné zaměstnanosti, zabránit nelegální práci, předcházet nezaměstnanosti a poskytnout zvláštní ochranu osobám se zdravotním znevýhodněním. Tento právní předpis obsahuje následující definici **práva na zaměstnání**: „*právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem*“.¹

Takto formulované právo je konkrétním vymezením shora zmíněného práva na práci. Jednak jej lze realizovat samostatně, aniž by k tomu fyzická osoba využila služeb úřadů práce či agentur práce. Své zaměstnání si může svobodně zvolit, zabezpečit a vykonávat kdekoli na území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí. Na druhou stranu spočívá právo na zaměstnání v tom, že pokud fyzická osoba chce a může pracovat, zaměstnání pozbude a nedokáže si najít nové, může se obrátit na úřad práce se žádostí o jeho zprostředkování za podmínek stanovených ZoZ. Toto právo je v souladu

¹ § 10 zákona o zaměstnanosti.

s ustanovením § 3 ZoZ přiznáno všem fyzickým osobám způsobilým stát se zaměstnancem podle ZPr.²

Právo na zaměstnání funguje na principu dobrovolnosti. Pakliže se někdo rozhodne ho využít a na úřad práce se obrátí, přejímá práva přiznaná ZoZ, stát mu pomůže najít si zaměstnání a po přechodnou dobu mu za splnění dalších podmínek poskytne podporu v nezaměstnanosti. Na druhou stranu ZoZ osobě vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání ukládá i povinnosti, je tedy vyžadována i určitá forma součinnosti konkrétního uchazeče.

Je patrné, že právo na práci a právo na zaměstnání spolu úzce souvisí. Proto se i následující podkapitoly budou věnovat normativním právním aktům, ve kterých se většinou hovoří o právu na práci, jako pojmu obecnějšímu.

1.1. PRAMENY PRÁVA NA PRÁCI A PRÁVA NA ZAMĚSTNÁNÍ V DOKUMENTECH MEZINÁRODNÍCH ORGANIZACÍ

Vzhledem k tomu, že mezinárodní úpravy jednotlivých právních institutů ve značné míře ovlivňují úpravu vnitrostátní, považuji za nezbytné prve uvést mezinárodněprávní dokumenty obsahující zmíněná stěžejní práva, tedy právo na práci a právo na zaměstnání. Jelikož ale není analýza mezinárodních organizací a jejich dokumentů a evropských pramenů v následující kapitole účelem mé práce, zmíním je pouze stručně.

Pro orientaci jen na okraj uvádím, že mezinárodní právo pohlíží na právo na práci jako na jedno ze základních lidských práv, konkrétně jej řadí mezi práva sociální.

1.1.1. Organizace spojených národů

Jednou z mezinárodních organizací věnujících se problematice práva na práci je Organizace spojených národů (OSN). K jejím základním dokumentům patří **Všeobecná deklarace lidských práv OSN** ze dne 10. 12. 1948, která ve svém článku 23 stanovuje „*právo každého na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti*“. Všeobecná deklarace není

² Za fyzické osoby (pojem širší než občané) se zákon považuje státní občany České republiky a za stejných podmínek i cizince podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů, kteří splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené ZoZ.

právně závazným dokumentem, nejedná se o mezinárodní smlouvu, ovšem její politická autorita je uznávána na celém světě. Nicméně bylo právě vzhledem k nezávazné povaze Všeobecné deklarace lidských práv třeba upravit lidská práva a svobody mezinárodní smlouvou. Z tohoto důvodu byly v roce 1966 přijaty dva pakty z Všeobecné deklarace vycházející, ale obracející se na jednotlivé státy: **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech** a **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**. Posledně jmenovaný dokument ve své třetí části, článku 6 zahrnuje „*právo na práci, právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme, a učiní příslušná opatření k ochraně těchto práv*“. Dále zahrnuje i závazek státu přijmout opatření k dosažení plné a produktivní zaměstnanosti, tedy k realizaci práva na práci (programy odborného školení a výchovy k povolání, plány a prostředky k dosažení stálého hospodářského, sociálního a kulturního rozvoje a plně produktivní zaměstnanosti za podmínek zajišťujících jednotlivci politické a hospodářské svobody).

1.1.2. Mezinárodní organizace práce

Další mezinárodní organizací zabývající se problematikou práva na práci a práva na zaměstnání je Mezinárodní organizace práce (MOP), specializovaná organizace, jejímž hlavním cílem je prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv.

Organizace byla založena roku 1919 a v roce 1946 se stala první specializovanou agenturou OSN. Její hlavní činností je formulování mezinárodních politických programů ke zlepšení životních a pracovních podmínek a přijímání mezinárodních pracovních standardů prostřednictvím úmluv, protokolů a doporučení. Na každoročních konferencích přijímá normy v různých podobách a poté je předkládá členským státům, ty zajišťují jejich ratifikaci, tím se stávají závaznými. Pokud členský stát dokument neratifikuje, vzniká mu pouze povinnost podávat informace o stavu svého zákonodárství v dotčené oblasti a uvést důvody bránící ratifikaci.³

Z dokumentů MOP0 lze zmínit například:

- Úmluvu č. 44 o opatřeních při nezaměstnanosti z roku 1934,

³ Základní informace o MOP. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz>>.

- Úmluvu č. 88 a Doporučení o zprostředkování práce z roku 1948,
- Doporučení o poradenství při volbě povolání z roku 1949,
- Úmluvu č. 96 o zprostředkovatelných práce za úplatu z roku 1949,
- Úmluvu č. 97 o migrujících pracovnících z roku 1949,
- Doporučení o odborné přípravě pro povolání z roku 1962,
- Úmluvu č. 111 a Doporučení o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958,
- Úmluvu č. 142 a Doporučení o poradenství pro volbu povolání a odborné výchově pro rozvoj lidských zdrojů z roku 1975,
- Úmluvu č. 168 (a Doporučení č. 176) z roku 1988 o podpoře zaměstnanosti a ochraně proti nezaměstnanosti, kterou je dána možnost vybrat si minimálně pět kategorií, a ty na trhu práce chránit. V podmínkách České republiky vycházel počet těchto kategorií z potřeb trhu práce, a tak byl a stále je vyšší, než tento doporučený počet.

Za nejdůležitější dokument MOP je však třeba považovat **Úmluvu č. 122 o politice zaměstnanosti** z roku 1964, ratifikovanou 15. 7. 1975. V článku 1 stanovuje, že za účelem podpory hospodářského růstu a rozvoje, zvýšení životní úrovně, krytí potřeby pracovních sil a překonání nezaměstnanosti a neúplné zaměstnanosti *„každý členský stát vyhlásí a bude provádět jako jeden ze svých hlavních cílů aktivní politiku zaměřenou na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby zaměstnání“*. Dále stanovuje, co konkrétně bude tato politika zajišťovat a jak se bude cílů dosahovat.

1.1.3. Rada Evropy

Pro oblast sociálních práv považují za velice důležitou **Evropskou sociální chartu**, přijatou členskými státy Rady Evropy v roce 1961. Jedná se o mezinárodní dokument zakotvující 19 základních zásad a principů, z nichž jmenujme např. právo na práci, na spravedlivé pracovní podmínky, na spravedlivou odměnu za práci a další. V roce 1988 byl přijat Dodatkový protokol, který zakotvil dalších 12 práv a revizí, v roce 1996 bylo přijato 8 nových článků. Obsahuje i kontrolní mechanismus, prováděný předkládáním zpráv Generálnímu tajemníkovi Rady Evropy. Pro Českou republiku vstoupila Evropská sociální charta v platnost v souladu s ustanovením článku 35 odst. 3 dne 3. prosince 1999.

Evropská sociální charta byla publikována pod č. 14/2000 Sb. m. s. Jedná se o slavnostní vyhlášení základních principů, které tvoří základ budoucí evropské sociální politiky.

1.2. PRAMENY PRÁVA NA PRÁCI A PRÁVA NA ZAMĚŠTNÁNÍ V RÁMCI EVROPSKÁ UNIE

Vzhledem k členství České republiky v Evropské unii dochází i v oblasti pracovního práva k zapracování příslušných předpisů Evropské unie do národních právních předpisů. Je to patrné z § 1 písm. c) zákoníku práce či § 1 zákona o zaměstnanosti, ve kterých je konstatován soulad úpravy s právem Evropské unie (dále také jako „EU“). V uvedených ustanoveních jsou rovněž odkazy na směrnice, jakožto hlavní nástroje sociální politiky EU.

Otázka práva na zaměstnání spadá do problematiky sociální politiky EU, která funguje na principu koordinace právních předpisů jednotlivých členských států, rozdílná hospodářská vyspělost totiž harmonizaci národních úprav neumožňuje.

Již ve Smlouvě o založení Evropského společenství z roku 1957 (dnešní **Smlouva o fungování EU**) je zakotven závazek zlepšovat pracovní podmínky a zaměstnanost. K realizaci závazku byl založen Evropský sociální fond, jehož hlavním posláním je snížení nezaměstnanosti, rozvoj trhu práce a pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce.

Práva na zaměstnání se dotýká čl. 151 SFEU, vymezující cíl Evropské unie a členských států: „*podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučení*“. Mezi cíle Evropské unie mimo jiné patří dosažení plné zaměstnanosti a tzv. horizontální sociální klauzule⁴ v článku 9 SFEU, která zavazuje EU při vymezování a provádění politik přihlížet mimo jiné k „požadavkům spojeným s podporou vysoké úrovně zaměstnanosti.“

⁴ Zaměstnanost a sociální věci. Integrovaný portál Euroskop.cz [online]. [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost-a-socialni-veci/>>.

V březnu roku 2010 zveřejnila Evropská komise své **sdělení „Evropa 2020 - Strategie pro inteligentní, udržitelný a začleňující růst“**, která pro rok 2020 stanovuje 5 hlavních cílů. Cílem v oblasti zaměstnanosti je v roce 2020 zaměstnat 75% osob ve věkové kategorii od 20 do 64 let. Pro Českou republiku bylo například doporučeno posílit účast na trhu práce omezením překážek, s nimiž se při návratu na trh práce potýkají rodiče s malými dětmi.⁵

Dalším dokumentem Evropské unie je **Listina základních práv Evropské unie**⁶, která tvoří součást Lisabonské smlouvy (platnost od 1. 12. 2009). Její text přebírá, s některými úpravami, „Chartu základních práv Evropské unie“ vyhlášenou dne 7. 12. 2000 a nahrazuje ji ode dne vstupu Lisabonské smlouvy v platnost. Listina základních práv EU ve svém článku 15 odst. 1 zakotvuje právo každého pracovat, vykonávat svobodně zvolené zaměstnání nebo přijaté povolání.

Právo pracovat v jiných členských zemích Evropské unie, než je země jejich původu, náleží všem občanům Unie a patří mezi základní práva plynoucí z členství v EU. Občané Evropské unie mají tedy přiznáno právo na rovný přístup k pracovním příležitostem a následné rovné zacházení.

Primární úprava volného pohybu pracovníků je obsažena v čl. 45 Smlouvy o fungování EU, jehož ústředním principem je zákaz diskriminace z důvodu státní příslušnosti. Pro přesnější stanovení a zajištění práv pracovníků bylo přijato orgány EU množství nařízení a směrnic. Jedním z důležitých nástrojů ochrany práv občanů Evropské unie je zákaz diskriminace. Práva pracovníků upravuje podrobně zejména Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

Práva na práci, na zaměstnání a práv souvisejících se tedy dotýkají rovněž sekundární právní předpisy Evropské unie. Kromě uvedeného nařízení zmíním ještě např. směrnici 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.

⁵ [Online]. [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:212:0005:0008:CS:PDF>>.

⁶ [Online]. [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0001:0016:CS:PDF>>.

1.3. VNITROSTÁTNÍ PRAMENY PRÁVA NA PRÁCI A PRÁVA NA ZAMĚSTNÁNÍ

Prameny práva na práci a práva na zaměstnání obsažené ve vnitrostátních právních předpisech rozdělím dle jejich právní síly na níže následující.

1.3.1. Ústavněprávní předpisy

K součástí „ústavního pořádku“⁷ České republiky patří Ústava ČR, vyhlášená jako ústavní zákon č. 1/1993 Sb. (dále jen „Ústava ČR“) a usnesení Předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina základních práv a svobod“ nebo též „LZPS“).

V článku 10 Ústavy ČR je uvedeno, že vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu a mají přednost před zákonem.

Na shora zmíněné mezinárodní dokumenty řadící právo na práci mezi základní lidská práva navazuje Listina základních práv a svobod. Právo na práci je obsaženo v její hlavě čtvrté „Hospodářská, sociální a kulturní práva“. Pro mou práci je nejdůležitější čl. 26, který jsem podrobněji rozebírala na začátku kapitoly 1.

1.3.2. Zákon o zaměstnanosti

Základním právním předpisem regulujícím právo na zaměstnání je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZoZ“), který nabyl účinnosti dne 1. října 2004 a nahradil tak tehdejší právní úpravu představovanou zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, a zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.

Důvodová zpráva k zákonu obsahuje mimo jiné hlavní principy, na nichž je zákon postaven, mezi něž patří zejména pro mou práci důležité:

- zpřísnění podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, změna její výše a délka podpůrní doby jejího poskytování,
- úprava částečné nezaměstnanosti,
- komplexní úprava problematiky osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce,

⁷ Článek 112 Ústavy ČR.

- možnost úřadu práce požádat o posouzení zdravotního stavu fyzických osob pro účely zaměstnanosti určené zdravotnické zařízení a povinnost fyzické osoby podrobit se vyšetření zdravotního stavu,
- zavedení nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které přispějí k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a k prohloubení individuálního přístupu k uchazeči o zaměstnání.

ZoZ obsahuje obecné záruky realizace práva na zaměstnání, vedle nich jsou zde i určité specifické záruky týkající se konkrétních sociálních situací, ve kterých občané vzhledem ke své osobní nebo společenské situaci získávají zaměstnání jen s velkými obtížemi. Jedná se např. např. o těhotné ženy, matky malých dětí, absolventi škol, apod.

Zákon o zaměstnanosti dále obsahuje velice důležité ustanovení § 4 stanovující povinnost účastníků právních vztahů zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a při uplatňování práva na zaměstnání zakazuje jakoukoli formu diskriminace, přičemž odkazuje na antidiskriminační zákon. Závěr první kapitoly si tedy dovoluji ještě v krátkosti věnovat právě zákazu diskriminace.

1.4. ZÁKAZ DISKRIMINACE

Pro uchazeče o zaměstnání je velmi důležitá zásada, která na právo na práci, resp. na zaměstnání navazuje: zásada rovného zacházení, resp. zákazu diskriminace. V souvislosti se zaměstnáváním osob vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání by na ni měl být kladen mnohem důraznější zřetel. Považuji proto za nezbytné se alespoň stručně zmínit o právních pramenech této zásady.

1.4.1. Zákoník práce

Zásada rovného zacházení je nepřímou promítnuta do požadavku § 30 odst. 2 ZPr: *„Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.“*

Mezi základními zásadami pracovněprávních vztahů, jejichž výčet nalezneme v § 1a zákoníku práce, je právě rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Zákoník práce také obsahuje zvláštní pracovní podmínky vztahující se na pracovní poměr uzavřený se zaměstnankyní, těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní matkou či s mladistvým (viz kapitolu 2.2).

1.4.2. Antidiskriminační zákon

V souvislosti se zákazem diskriminace v pracovněprávních vztazích v § 16 odst. 1 ZPr odkazuje na zvláštní zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, tzv. antidiskriminační zákon.

Tento právní předpis ve svých ustanoveních § 2 a násl. rozlišuje mezi diskriminací přímou a nepřímou. Na úroveň diskriminace staví i jednání spočívající v obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

2. ZVÝŠENÁ PÉČE PŘI ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Dle platné národní právní úpravy, konkrétně zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce existují kategorie zaměstnanců, kterým za účelem jejich ochrany, náleží zvláštní pracovní podmínky. Zákoník ve svých ustanoveních §§ 237–247 pod tyto skupiny řadí:

- osoby se zdravotním postižením,
- zaměstnankyně,
- zaměstnankyně-matky,
- zaměstnance pečující o dítě nebo jinou fyzickou osobu a
- mladistvé.

Tito zaměstnanci jsou díky obligatorní ochraně v určité nevýhodě oproti „řadovým“ uchazečům o práci. Odhlédneme-li však od shora uvedeného výčtu v zákoně, snadno dospějeme k závěru, že na trhu práce je takových uchazečů o zaměstnání,⁸ kteří jsou oproti ostatním znevýhodněni, a které lze profilově zařadit do dalších speciálních kategorií, daleko více. Jedná se např. o čerstvé absolventy bez zkušenosti z praxe, nebo naopak osoby staršího věku, tedy krátce před dosažením důchodového věku, či všeobecně o dlouhodobě nezaměstnané. Dále lze uvažovat o osobách, které byly v minulosti odsouzeny za spáchání trestného činu, o bývalých uživatelích návykových látek či jiných, jejichž zařazení na trh práce je spojeno s mnoha obtížemi.

Taxativního výčtu takových kategorií uchazečů se v českých právních předpisech nedohledáme. Dle odborné literatury nám však podpůrně poslouží zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který ve svém § 33 ukládá povinnost věnovat při zprostředkování zaměstnání zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, kteří ji potřebují „*pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů*“.

⁸ Pojem **zájemce o zaměstnání** je definován v § 22 odst. 1 ZoZ, jedná se o osobu vedenou v evidenci zájemců o zaměstnání na dobrovolné bázi.

Uchazeč o zaměstnání je „fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“ (§ 24 ZoZ).

Jak z uvedeného patrně, zákoník práce věnuje vybraná ustanovení „*zvláštním pracovním podmínkám některých zaměstnanců*“. Jako klíčový a vzhledem ke svému obsahu zahrnující širší okruh osob však budu ve své práci používat shora zmíněný pojem ze zákona o zaměstnanosti: „*osoba vyžadující zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání*“ (dále také zkráceně „osoba vyžadující zvýšenou péči“).

Poté, co jsem demonstrativně uvedla možné kategorie spadající pod tento pojem, věnuji následující podkapitoly podrobnějšímu rozboru vybraných z nich.

2.1. OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Předkládaná diplomová práce je zaměřena především na osoby se zdravotním postižením. Proto si dovoluji uvést právě tuto kategorii uchazečů o zaměstnání vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání na prvním místě a budu se jí věnovat nejobsáhleji.

2.1.1. Terminologie právních předpisů⁹

Vzhledem k odlišnosti právních úprav různých států se lze setkat s nejednotnou terminologií na mezinárodní úrovni. Ve vnitrostátním měřítku tomu však většinou není (a nebylo) jinak. Široká škála užívaných termínů označujících osoby s disabilitou¹⁰ vedla již v minulosti ke snahám o sjednocení užívané terminologie jak na mezinárodní úrovni, tak i na úrovni Evropské unie.¹¹ Na základě závazků vyplývajících z členství České republiky (dále také „ČR“) v Evropské unii (dále také „EU“) a v mezinárodních organizacích (např. Mezinárodní organizace práce) je Česká republika kromě povinnosti klást důraz na zvýšenou pomoc při integraci těchto osob nejen do pracovního, ale i veřejného života vůbec, také povinna sladit terminologii, která se této tematiky

⁹ POLÍNKOVÁ, P.: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Brno, 2010. Masarykova Univerzita, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení. Vedoucí práce Jana Komendová. Dostupný také z WWW: <http://is.muni.cz/th/170330/pravf_m/diplomova_prace.txt>.

¹⁰ Vzhledem k jejímu velmi obecnému rázu v předkládané práci používám pojem „disabilita“ (jinak také „změněná schopnost“), který se nejen v této práci chápe ve smyslu medicínském, tedy jako „jakékoli omezení nebo ztráta schopnosti vykonávat činnost způsobem nebo v rozsahu, který je pro člověka považován za normální“. In: VYSOKAJOVÁ, M.: *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotné postižení*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2000, ISBN 80-246-0057-9, str. 24.

¹¹ Srov. VÍŠKOVÁ, L. Diskriminace osob se zdravotním postižením [online]. Multikulturní centrum Praha, vydáno 30. 7. 2007. Dostupné z: <Diskriminace osob se zdravotním postižením Lucie Víšková>.

dotýká.¹² Nejdůležitější terminologii užívanou v českých právních předpisech si dovolím nastínit v následujících odstavcích.

Osoba se zdravotním postižením (OZP)

Zdravotní postižení není pouze postižení tělesné, zahrnuje i mnoho jiných nemocí, což dokazují kupř. i šetření Českého statistického úřadu.¹³ Prokázalo se, že nejčastějším typem zdravotního postižení je u obyvatel České republiky onemocnění vnitřních orgánů, a to zejména nemoci oběhové soustavy, zhoubné novotvary a nemoci endokrinní, výživy a přeměny látek. Zároveň při šetření bylo rozlišeno 6 základních typů zdravotního postižení:

- vnitřní postižení,
- tělesné postižení,
- duševní postižení (psychiatrické onemocnění),
- mentální postižení (mentální retardace),
- postižení zraku,
- postižení sluchu.¹⁴

Diferenciace na více typů zdravotního postižení, z nichž každé má svá specifika, implikuje nejen prakticky nemožnou striktní jednotnost terminologie napříč právním řádem, ale zároveň i potřebu zohlednit jednotlivé typy zdravotního postižení a definovat je v rámci každého právního předpisu, který se daného konkrétního typu má dotýkat (viz následující text).

Tento fakt se projevuje v právní úpravě našeho státu, kdy je termín osoba se zdravotním postižením definována předpis od předpisu odlišným způsobem, ale vždy pouze pro účely a potřeby té konkrétní právní normy. Je tedy nutné striktně respektovat rozdíly mezi jednotlivými definicemi v právních předpisech, jestliže je definice v předpise obsažena.

V tomto duchu tak pojem zdravotní postižení používá například zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění

¹² Blíže viz důvodová zpráva k zákonu č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti, zvláštní část - část třetí k § 67.

¹³ Dostupné [online] na <www.czso.cz>.

¹⁴ Blíže viz NOVOSAD, L.: *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. 1. Vydání. Praha: Portál s. r. o., 2009, ISBN 978-807-3675-097, str. 19.

pozdějších předpisů, který upravuje speciální vzdělávací potřeby pro děti, studenty či žáky se zdravotním postižením.¹⁵

Pro účely zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále také jako „ZoSS“) se zdravotním postižením rozumí tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby.¹⁶ Zdravotním postižením dle § 16 odst. 2 tento právní předpis rozumí mentální, tělesné zrakové nebo sluchové postižení, vady řeči, souběžné postižení více vadami, autismus a vývojové poruchy učení nebo chování.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále také jako „antidiskriminační zákon“) uvádí: *„Pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.“*¹⁷ Zákon tedy mimo jiné předpokládá dlouhodobé omezení dané osoby v účasti na profesním životě.¹⁸

Jednotná legální definice osob se zdravotním postižením tedy definice, která by zohlednila veškeré typy zdravotního postižení pro potřeby všech právních předpisů užívajících tento pojem, v českém právním řádu neexistuje.

Použijeme-li tedy pojem osoba se zdravotním postižením obecně, dalo by se o něm mluvit jako o pojmu relativně širokém, do kterého právě spadají různé typy postižení, a to jak po stránce psychické, tak po stránce fyzické. Co se však týká zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je definice opět zúžena dle požadavků právních předpisů, konkrétně je nutné vycházet ze stěžejního normativního právního aktu – zákona o zaměstnanosti, ve kterém byly v minulosti užívány různé termíny. Dříve platný zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti například rozlišoval pojmy *„občan se změněnou pracovní schopností“* a *„občan se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním*

¹⁵ Srov. ustanovení § 16 odst. 1, odst. 6 zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶ § 3 písm. g) zákona č. 108/2006 Sb.

¹⁷ § 5 odst. 6 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona.

¹⁸ Srov. důvodová zpráva k zákonu č. 198/2009 Sb., antidiskriminačnímu zákonu, zvláštní část k § 2.

postižením“.¹⁹ Zákon byl ve znění pozdějších předpisů účinný do 30. 9. 2004, kdy byl nahrazen aktuálně platným zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který je ve znění pozdějších předpisů účinný dodnes. Novější předpis ve svém ustanovení § 67 používá pojem „fyzické osoby se zdravotním postižením“ definující je jako „osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními“, přičemž rozlišuje mezi třemi stupni postižení.²⁰

Do stupňů postižení jsou občané – uchazeči o zaměstnání – rozděleni s odkazem na zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (dále též jako „ZoDP“), který používá pojem „osoby invalidní“.

Předkládaná práce se zabývá uplatňováním občanů na trhu práce, z toho důvodu spojuje osoby s disabilitou s jejich zaměstnáváním. V této souvislosti pro ně tedy používá pojem „osoba se zdravotním postižením“ ve smyslu § 67 ZoZ (viz shora).

Osoba invalidní, resp. invalidita

Pod pojmem invalidita zákonodárce rozumí sociální stav dané osoby, který vyjadřuje míru poklesu jeho pracovní schopnosti v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Právní normy účinné do dne 31. prosince 2009 rozeznávaly dva druhy invalidity, lišící se mírou a stupněm postižením - invaliditu plnou a částečnou.²¹ S účinností od 1. ledna 2010 byl právně zakotven nový způsob posuzování invalidity, jehož východiskem dle

¹⁹ Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti (ve znění pozdějších předpisů, naposledy zákonů č. 151/2002 Sb., 198/2002 Sb., 311/2002 Sb. a 220/2002 Sb.): § 21 odst. 1–4 spolu s odstavcem 5.

²⁰ § 67 ZoZ zní:

(1) Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen „osoby se zdravotním postižením“) se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

(2) Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními

a) ve třetím stupni (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“), nebo

b) v prvním nebo druhém stupni.

(3) Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2, dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.

(4) Za osoby se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. b) se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.

²¹ Viz § 39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ve znění novel účinných ke dni 31. 12. 2009 (novelizováno zákonem č. 306/2008 Sb.).

informací Ministerstva práce a sociálních věcí byly nové poznatky lékařské vědy a změnil tak pojetí chápání invalidity. Ke dni 1. 1. 2010 tak nabyl účinnosti zákon č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení a některé další zákony, mezi které náleží právě i ZoZ. Tato novela s sebou přinesla významné změny v pojetí pojmu osoba se zdravotním postižením a invalidita a v poskytování invalidních důchodů. S účinností od 1. 1. 2010 tak existuje pouze jeden typ invalidity, který se dále dělí na tři stupně podle závažnosti zdravotního postižení dané osoby.²²

V souvislosti s třístupňovou invaliditou nabyla dne 1. 1. 2010 účinnosti i vyhláška č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti (viz shora) a náležitosti posudku o invaliditě a kterou se upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (dále také jako „vyhláška o posuzování invalidity“). Poklesem pracovní schopnosti²³ se rozumí *pokles schopností vykonávat soustavnou výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobého nepříznivého stavu.*

Invalidita vs. zdravotní postižení

Osoby invalidní jsou dle zákonodárce *osoby, u kterých nastal z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu pokles jejich pracovní schopnosti nejméně o 35 %*. Dle míry poklesu pracovní schopnosti nad 35 % pak zákon rozlišuje invaliditu právě do třech stupňů, které odpovídají stupňům zdravotního postižení v § 67 odst. 2 písm. a), b) ZoZ:

- při poklesu o nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, se jedná se o invaliditu prvního stupně,
- pokles nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, znamená invaliditu druhého stupně a
- při poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70 % se jedná se o invaliditu třetího stupně.

²² Viz shora zmíněný § 67 odst. 2 ZoZ.

²³ Viz ustanovení § 39 odstavce 3 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů: „Pracovní schopností se rozumí schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem.“

„Osoby se zdravotním postižením“ jsou tedy dle současně platného zákona o zaměstnanosti ve spojení se zákonem o důchodovém pojištění rozlišovány podle stupně a míry daného postižení,²⁴ tj. podle míry omezení schopnost vykonávat soustavné zaměstnání.

Osoba zdravotně znevýhodněná (OZZ)

S účinností ode dne 1. 10. 2004 (datum nabytí účinnosti ZoZ) do 1. 1. 2012 byly v ustanovení § 67 ZoZ zakotveny kromě invalidity prvního až třetího stupně také tzv. osoby zdravotně znevýhodněné. Jednalo se o osoby, které byly uznány rozhodnutím úřadu práce²⁵ zdravotně znevýhodněnými, a byly tudíž bez jakéhokoli stupně invalidity.²⁶

Jednalo se o fyzické osoby s takovou funkční poruchou zdravotního stavu, při které měly zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale jejich schopnost být či nebýt pracovně začleněny, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci, popř. získat kvalifikaci, byla podstatně omezena, a to z důvodu jejich dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Termín „schopnost“ v této definici zdůrazňoval, že záleží především na fyzickém a kvalifikačním potenciálu dané osoby.²⁷

S účinností ke dni 1. 1. 2012 byla kategorie OZZ zrušena. Dříve vydaná rozhodnutí o uznání osoby za OZZ již od tohoto data nelze prodloužit. V platnosti jsou pouze rozhodnutí vydaná na základě žádosti podané do dne 31. 12. 2011. Dle přechodných ustanovení ZoZ platí rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou vydaná po tomto datu, po dobu, na kterou byla vydána, nejpozději však do dne 1. 1. 2015, kdy status OZZ zanikne nadobro.

S účinností k 1. 1. 2012 tak nemalý počet jedinců přestal být objektem ochrany právních předpisů. Tím možná z krátkodobého hlediska došlo k ušetření finančních prostředků důchodového pojištění. Je však otázkou, zda je zúžení kritérií pro

²⁴ S účinností do 31. 12. 2011 se rozlišovalo také podle poklesu pracovní schopnosti, kdy se za osoby se zdravotním postižením považovaly také osoby, které byly uznány úřadem práce zdravotně znevýhodněnými („osoby zdravotně znevýhodněné“). Tento pojem byl novelou zrušen.

²⁵ Před novelou č. 367/2011 Sb. bylo lze tuto skutečnost doložit buď rozhodnutím úřadu práce, nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení (nejčastěji okresní správy sociálního zabezpečení).

²⁶ Srov. ustanovení § 67 odstavec 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění do 31. 12. 2011.

²⁷ S účinností k 31. 12. 2005 „schopnost“ nahradila dosavadní termín „možnost“. „Možnost“ však představuje objektivní skutečnost, kterou je nutné splnit, přičemž nezáleží jen na dané fyzické osobě.

posuzování zdravotní způsobilosti osob pro možnosti jejich uplatnění na trhu práce opravdu přínosné.

2.1.2. Vývoj přístupu společnosti k osobám zdravotně postiženým

Zdravotně postižení se s restrikcemi a diskriminačním zacházením nepotýkají pouze v moderní době, ale bylo tomu tak již tradičně. Na druhou stranu je věnována pozornost osobám trpícím určitou formou postižení nejen ze strany společnosti jako takové, ale především i ze strany veřejné moci formou normativních ustanovení. Tento trend se objevuje teprve s nástupem moderní společnosti a dalo by se říct, že se od té doby stále vyvíjí.

Přístup k osobám se zdravotním postižením lze rozdělit do dvou skupin. Prvním je přístup *medicínský*, který se projevuje ve formě zájmu o osobu orientovaného především na její „disabilitu“, jako člověk je tato osoba pak vnímána až podružně. Druhým přístupem k osobám zdravotně postiženým je tzv. *charitativní*, který značí lítost ze strany společnosti a prokazování milosrdenství a zdravotní péče osobám zdravotně postiženým.

V poválečném období se na osoby se zdravotním postižením postupně nahlíží jako na lidské bytosti, již ne jako na objekty - příjemce pomoci. Vedle shora zmíněných dvou přístupů se postupně prosadil model *sociální*, založený na hodnotách lidských práv. Do té doby se osobám se zdravotním postižením dostávalo pouze tolik práv, kolik jim bylo osobami bez postižení přiznáno. Jelikož jsou ale lidská práva vlastní všem lidem bez rozdílu, a to si lidé uvědomili především po světových válkách, dospěla společnost k závěru, že by osoby bez postižení měly mít povinnost podporovat osoby, které zdravotně postižené jsou, aby tím získaly možnost zapojit se do společnosti a byla tím zajištěna rovnost šancí všech, bez rozdílu.²⁸

Prvním dokumentem, zabývajícím se probíranou tematikou se stala **Deklarace práv mentálně postižených osob**²⁹, vyhlášená na Valném shromáždění OSN dne 20. prosince 1971.

²⁸ In: ČERMÁK, M.: *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, ISBN 978-80-87181-08-9, str. 9.

²⁹ Deklarace OSN pro osoby s mentálním postižením deklaruje především stejná práva jako pro ostatní lidské bytosti, právo na zdravotní péči a vhodnou fyzikální terapii, právo na ekonomické zabezpečení a slušnou životní úroveň, právo na kvalifikovaného opatrovníka, pokud to vyžaduje ochrana jeho dobra a zájmů, právo na ochranu před jakýmkoli vykořisťováním, zneužíváním nebo ponižujícím zacházením.

Prakticky od té doby se společnost začíná zabývat problematikou diskriminace těchto osob a zároveň přemýšlet nad tím, kdo by měl být subjektem, který se zasadí o integraci zdravotně postižených do běžného života. Tak se klubou první snahy o legislativní zakotvení znevýhodněných osob (dle současně platné právní úpravy „osob vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání“) a jejich ochrany.

2.1.3. Dávky pro osoby se zdravotním postižením

Osoby s disabilitou jsou v mnoha situacích znevýhodněny, proto existuje systém finančních podpor, jejichž účelem je toto znevýhodnění v rámci možností zmírnit. Formou pomoci osobám se zdravotním postižením jsou tzv. dávky, které upravují zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a vyhláška MPSV č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením. Jsou zde upraveny:

- **příspěvek na mobilitu** (§ 6 a násl. zákona; za splnění podmínek v zákoně uvedených a na základě posudku dle ZoSS získá jedinec nárok na částku 400 Kč za měsíc),
- **příspěvek na zvláštní pomůcku** (§ 9 a násl. zákona; příspěvek je určen pro osoby s těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí, těžce sluchově či zrakově postižené a osobám s těžkou nebo hlubokou mentální retardací, výše příspěvku je omezena a spoluúčast osoby stanovena ve výši 10 %, minimálně však 1.000 Kč, pokud nespadá pod výjimku),
- případně v § 34 a násl. **průkaz osoby se zdravotním postižením** a některé benefity, které z něj vyplývají (existují tři druhy průkazů v souladu se stupněm závislosti dle ZoSS; z benefitů lze zmínit např. vyhrazené místo k sedění ve veřejných dopravních prostředcích či pro některé držitele průkazu bezplatnou dopravu vodícího psa).

2.1.4. Právní zakotvení ochrany OZP a jejich zaměstnávání

Dle odhadů OSN v současnosti více než 600 milionů lidí, to je přibližně 10 % světové populace, trpí nějakou formou tělesného, duševního či smyslového postižení (asi 80 % z nich žije v rozvojových zemích).³⁰ Není proto divu, že je na řešení problematiky jak

³⁰ Viz Boj proti diskriminaci – osoby s postižením. [online]. [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://www.osn.cz/lidska-prava/?kap=42&subkap=50>>.

jejich ochrany, tak i jejich zaměstnávání kladen důrazný zřetel. Níže uvádím přední mezinárodní organizace, které se problematikou zabývají a na jejichž půdě byly vytvořeny rovněž zmíněné mezinárodní dokumenty, dále navazují předpisy evropskými a zakončíme národními právními předpisy.

Mezinárodní organizace

Na půdě **Organizace spojených národů** vznikla Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením.³¹ Jedná se o stěžejní dokument mezinárodního práva, který prohlubuje, specifikuje a zaručuje práva osob se zdravotním postižením. Česká republika ji ratifikovala v roce 2009. Osobám se zdravotním postižením především poskytuje ochranu před diskriminací. Na základě čl. 26 se státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zavázaly „*přijmout účinná a vhodná opatření, mimo jiné prostřednictvím vzájemné podpory osob v rovnocenné situaci, aby umožnily osobám se zdravotním postižením dosáhnout a udržet si co nejvyšší úroveň samostatnosti, uplatnit v plné míře tělesné, duševní, sociální a profesní schopnosti a dosáhnout plného začlenění a zapojení do všech aspektů života společnosti*“.

Mezinárodní organizace práce (MOP), zmíněná v kapitole první, je mezinárodní organizací, která odpovídá za zpracování a dohled nad mezinárodními pracovní standardy. Je to jediná "tripartitní" agenda OSN, která sdružuje zástupce vlád, zaměstnavatelů a pracovníků, aby společně vytvářeli politiku a programy na podporu slušné práce pro všechny. Činností MOP již vzniklo početné množství úmluv a doporučení, nemálo z nich ratifikovala i Česká republika.³² V souvislosti s ochranou osob se zdravotním postižením si dovoluji uvést pilotní projekt „Breaking the barriers“.³³

Na půdě **Rady Evropy** vznikl dokument nazvaný Evropská úmluva o ochraně lidských práv,³⁴ který byl předložen k podpisu dne 4. listopadu 1950. Posléze byla

³¹ Blíže např. v překladu Úmluvy in: [online]. [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva_CJ_rev.pdf>.

³² Přehled aktuálních úmluv MOP. [online]. [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/data/articles/down_1815.pdf>. Chronologický přehled úmluv MOP. [online]. [cit. 2013-06-06]. Dostupné z <http://www.cmkos.cz/data/articles/down_636.pdf>

³³ [Online]. [cit. 2013-06-06]. Dostupné z <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/--ilo-dhaka/documents/publication/wcms_176774.pdf>.

³⁴ Evropská úmluva o ochraně lidských práv. [online]. [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/82E3CE7F-5D3D-46EB-8C13-4F3262F9E20B/0/Convention_CES.pdf>.

úmluva doplněna o tzv. protokoly, závazné pouze pro státy, které k nim přistoupí.³⁵ Česká republika nepřistoupila k protokolu č. 12, proto je ve vztahu k ní aplikován starší, tradiční model tzv. akcesorického pojetí rovnosti.³⁶ Znamená to, že k diskriminaci může dojít pouze ve spojení s jiným lidským právem, například dojde-li k diskriminaci (první právo) v přístupu osoby se zdravotním postižením ke vzdělání (druhé právo, tzv. akcesorické, vázané na právo první).

Dalším důležitým dokumentem je Evropská sociální charta přijatá 1961 Radou Evropy, o níž jsem se zmiňovala již v kapitole 1 této práce.

Evropská unie

Významným dokumentem je **Listina základních práv EU**,³⁷ na základě jejíhož čl. 21 je zakázána diskriminace osob se zdravotním postižením.

Ze zakládacích smluv Evropských společenství bych zmínila především **Smlouvu o fungování EU**, která má přímý účinek a v níž jsou stěžejní čl. 10 a 19.

Sekundární evropské právo se problematikou rovněž zabývá, z hlavních dokumentů bych uvedla následující **směrnice a nařízení** Evropského parlamentu a Rady:

- č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ,³⁸
- č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, která byla kompletně implementována antidiskriminačním zákonem,³⁹
- č. 76/207/EHS,⁴⁰ o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o

³⁵ Tento dokument jsem již zmiňovala v kapitole 1.

³⁶ In: ČERMÁK M.: *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR. 2012. ISBN 978-80-87181-08-9, str. 17.

³⁷ Dostupné [online] [cit. 2013-06-06] např.: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0001:0016:CS:PDF>>.

³⁸ Směrnice 2000/43/ES. [online]. [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1127/smernece_2000_43.pdf>.

³⁹ Směrnice 2000/78/ES. [online]. [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/smernece_2000_78.pdf>.

⁴⁰ Směrnice Rady 76/207/EHS. [online]. [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2502/31976L0207EN_CS.pdf>.

pracovní podmínky a směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES,⁴¹ kterou se tato směrnice mění.

Z aktivit Evropské unie v současné době je nutno zmínit tzv. Evropský akční plán pro vyrovnávání příležitostí, Evropskou strategii pro oblast zdravotního postižení. Dalším stěžejním dokumentem je Madridská deklarace.⁴² Evropská unie do kalendářů přidala „den osob se zdravotním postižením“ (3. prosinec), rozhodnutím Rady EU č. 2001/903/EC z 3. prosince 2001 byl zaveden tzv. Evropský rok osob se zdravotním postižením a dále byl Radou schválen návrh rozhodnutí Evropského parlamentu a rok 2007 se tak stal Evropským rokem rovných příležitostí.

Jako silný nástroj v praxi právní ochrany OZP a jejich zaměstnávání lze použít rozhodnutí Soudního dvora EU, příp. tzv. Tribunálu.

Vnitrostátní úroveň

Z národních ústavněprávních předpisů je stěžejní Listina základních práv a svobod, především svým článkem č. 3. Jedná se o ustanovení zakazující diskriminaci v něm vyjmenovaných osob, které je založené na akcesorickém přístupu k rovnosti.⁴³ Tento článek však neobsahuje výslovné ustanovení na ochranu osob se zdravotním postižením. Nedostatek řeší Ústavní soud podřazením osob postižených pod skupinu osob „jiného postavení“. Zdravotně postižení se tedy mohou u Ústavního soudu ČR na základě tohoto článku Listiny dovolávat svých práv.

Co se týče zaměstnávání osob se zdravotním postižením, náleží jim zvláštní pracovní podmínky (§ 237 ZPr) a dle současné judikatury je jim poskytována zvýšená ochrana na trhu práce (viz ustanovení § 67 odst. 1 ZoZ). Tyto osoby patří mezi legislativně specifikované skupiny osob, pro které musí být úřadem práce přijímána opatření na podporu a dosažení rovného zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikace, přípravu k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům (viz ustanovení § 8 písm. c) ZoZ) s cílem usnadnit jejich úspěšný návrat do zaměstnání.

⁴¹ Směrnice 2002/72/ES. [online]. [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2503/32002L0073EN_CS.pdf>.

⁴² Např. [Online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <http://www.apsscr.cz/files/mard_dek.pdf>.

⁴³ K akcesorickému pojmání rovnosti se několikrát vyjádřil Ústavní soud ČR. Např. nálezy: č. Pl. ÚS 4/95 a Pl. ÚS 5/95.

Pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (a stejně tak i pro skupiny občanů, které jsou ohroženy nezaměstnaností) tak jsou určeny především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (v ZoZ, viz níže kapitolu 4). Jejich využití s sebou nese možnost čerpání různých finančních příspěvků, které slouží zároveň jako motivace zaměstnavatelů. Dále mohou zaměstnavatelé uplatnit např. slevu na dani (zákon o dani z příjmu), vše viz kapitola čtvrtá, apod.

Problematikou osob zdravotně postižených, jejich ochranou a zaměstnáváním se tedy zabývá celá řada právních předpisů, z nichž lze zmínit především níže uvedené (všechny ve znění pozdějších předpisů):

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (především § 64–84),
- zákon č. 198/2009 Sb., tzv. antidiskriminační zákon,
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,
- zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, prováděcí vyhláška č. 505/2006 Sb.,
- zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,
- zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků,
- zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv (§ 21b),
- zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách.

Mezi prameny podzákonné právní síly jsou například:

- vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti,
- vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců,
- vyhláška č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění.

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením spolu se zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací vytvářejí základ pro zrovnoprávnění postavení osob se zdravotním postižením v české společnosti. Za několik let účinnosti těchto dvou stěžejních dokumentů však lze konstatovat, že uplatňování antidiskriminační legislativy není prakticky využíváno. I

nadále tak přetrvává stav, kdy se nemění dosavadní rozsah a formy diskriminace občanů se zdravotním postižením v každodenním životě. Diskriminace z důvodu zdravotního postižení je jen zcela výjimečně předmětem soudního jednání, přestože právě soudy jsou oprávněny o diskriminaci rozhodovat. Tuto skutečnost dokazuje to, že z celkem 2929 případů a pravomocně rozhodnutých soudy ČR, v nichž se rozhodovalo o existenci diskriminace, se jen ve dvou případech jednalo o diskriminaci z důvodu zdravotního postižení.⁴⁴ To dokazuje, jak mizivé jsou znalosti lidí o diskriminaci osob se zdravotním postižením a možnosti obrany jejich práv.

2.1.5. Institucionální zabezpečení pomoci poskytované OZP v rámci státní politiky zaměstnanosti

Neopominutelnou roli v otázce zaměstnávání osob zdravotně postižených hrají také státní instituce, které se problematice dlouhodobě a velmi intenzívně věnují. Níže uvádím hlavní zástupce a krátkou introdukci do jejich činnosti.

Vládní výbor pro zdravotně postižené občany⁴⁵ je stálý koordinační, iniciativní a poradní orgán vlády ČR pro problematiku podpory zdravotně postižených občanů. Byl zřízen v roce 1991 a jeho cílem je pomáhat při vytváření rovnoprávných příležitostí pro zdravotně postižené občany ve všech oblastech života společnosti. Prostřednictvím svých zástupců se na jeho činnosti podílejí sami občané se zdravotním postižením. Podílel se na přípravě mnoha národních plánů, od roku 1994 každý rok vyhlašuje cenu VVZPO⁴⁶ za nejlepší díla, zaměřená na problematiku zdravotního postižení v tisku, rozhlasu a televizi a další.

Hlavním poradním orgánem Vládního výboru je občanské sdružení s celostátní působností: **Národní rada osob se zdravotním postižením** (dále též „NRZP ČR“), sestávající ze 115 členských organizací, které sdružují přibližně 300 tisíc osob se zdravotním postižením nebo jejich zástupců. Národní rada je tak kompetentní k zastupování zájmů osob se zdravotním postižením při jednáních se státními a veřejnými institucemi. Úlohou NRZP ČR je přispívat k integraci osob se zdravotním postižením

⁴⁴ Zdroj: Přednáška doc. Vysokajové a JUDr. Hutaře na téma „Diskriminace osob se zdravotním postižením při zaměstnávání“ konaná dne 26. 11. 2012 na Právnické fakultě UK v Praze.

⁴⁵ Blíže informace [online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/uvod-vvzpo-17734/>>.

⁴⁶ Cena VVZPO za publicistické práce zaměřené na problematiku zdravotního postižení. [online] [cit. 2013-06-06]. dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/aktuality/cena-vvzpo-za-publicisticke-prace-zamerene-na-problematiku-zdravotniho-postizeni---vyhlaseni-xix--rocniku-97001//>>>.

do společnosti a důsledně obhajovat lidská práva těchto osob. Připomínkuje legislativní normy a realizuje projekty, které přispívají k začleňování osob se zdravotním postižením do společnosti ve všech sférách činnosti. NRZP ČR je členem mezinárodních organizací European Disability Forum (<http://www.edf-feph.org/>), Rehabilitation International, FIMITIC (<http://www.fimitic.org/>) a Disabled Peoples' International (<http://dpi.org/>).

NRZP ČR zpracovala projekt „Podpora uplatňování rovných práv osob se zdravotním postižením v České republice“, který byl podpořen z rozpočtu Evropské komise v Bruselu. Doba jeho realizace byla na počátku stanovena do listopadu 2012. Cílem projektu bylo rozšíření znalostí občanů se zdravotním postižením v oblasti klíčových pojmů a právních předpisů ČR, EU (OSN), projevů diskriminace občanů se zdravotním postižením a uplatňování jejich oprávněných práv.

Za zmínku stojí tzv. **národní plány**, které jsou vytvářeny vždy na určité časové období. Z posledních jsou to: Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006–2009 a aktuálně platný Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010–2014⁴⁷ schválený usnesením vlády České republiky ze dne 29. 3. 2010 č. 253. Ten aktuální obsahově i strukturou vychází z Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením.⁴⁸

Nadační fond pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením⁴⁹ je jediným nadačním fondem v republice, který se zabývá výhradně problematikou zaměstnávání postižených osob.

2.1.6. Statistické údaje

Stěžejní oblastí pro zajištění a postupné zkvalitňování efektivního začleňování postižených osob do společnosti je aktivní působení zdravotně postižených na trhu práce a kontinuální monitoring této problematiky. Na závěr této podkapitoly proto uvádím několik statistických údajů k osobám se zdravotním postižením na trhu práce.

V současné době je v případě maximalizace získávání statistických informací o zdravotně postižených nezbytné vycházet z veškerých dostupných informačních zdrojů.

⁴⁷ [Online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://www.nrzp.cz/dokumenty/np-ozp.pdf>>.

⁴⁸ Viz výše v této práci.

⁴⁹ Blíže [online]. Dostupné z: <www.nfozp.cz>.

Klíčovými zdroji statistických údajů o situaci zdravotně postižených osob na trhu práce jsou: Český statistický úřad, Trexima (<http://www.trexima.cz/uvod>), statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky⁵⁰ (dále jako „MPSV“) a úřadů práce, statistiky České správy sociálního zabezpečení.⁵¹

Při analýze dat o skupině zdravotně postižených osob nelze opomenout Program statistických zjišťování na konkrétní rok⁵², kde jsou uvedeny seznamy statistických zjišťování a jejich charakteristiky stanovené zákonem č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů.

Program statistických zjišťování je rozdělen na zjišťování prováděné

- a) Českým statistickým úřadem v členění podle periodicity (měsíční, čtvrtletní, pololetní, roční a ostatní),
- b) Státní statistickou službou ministerstev v členění podle resortů.

Ze statistických údajů bych v rámci problematiky zaměstnávání osob zdravotně postižených vyzdvihla především procentuální poměr k celkovému počtu evidovaných uchazečů o práci. Níže si dovoluji uvést pár údajů za posledních 5 let, dostupných na webových stránkách MPSV:⁵³

- K 31. 12. 2008 v ČR bylo evidováno 352 250 uchazečů o práci, z toho 61 136 tvořily osoby se zdravotním postižením, tj. 17,6%. Míra nezaměstnanosti se pohybovala v průměru ve výši 5,4%.
- K 31. 12. 2009 v ČR bylo evidováno 539 136 uchazečů o práci, z toho 67 738 tvořily osoby se zdravotním postižením, tj. 12,6 %. Míra nezaměstnanosti se pohybovala v průměru ve výši 9,2%.
- K 31. 12. 2010 v ČR bylo evidováno 561 551 uchazečů o práci, z toho 69 499 tvořily osoby se zdravotním postižením, tj. 12,4 %. Míra nezaměstnanosti se pohybovala v průměru ve výši 9,6 %.

⁵⁰ [Online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat>>.

⁵¹ [Online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/statistiky/>>.

⁵² [Online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/vykazy/vykazy.nsf/i/program_statistickych_zjistovani_na_rok_2013>.

⁵³ [Online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinosy/zpracovani_metodologie_sberu_dat_pro_ucely sledovani_statistiky_ozp.pdf>.

- K 31. 12. 2011 v ČR bylo evidováno 508 451 uchazečů o práci, z toho 63 092 tvořily osoby se zdravotním postižením, tj. 12,4 %. Míra nezaměstnanosti se pohybovala v průměru ve výši 8,6 %.

2.2. ZAMĚSTNANKYNĚ TĚHOTNÉ, ZAMĚSTNANCI PEČUJÍCÍ O DÍTĚ NEBO JINOU FYZICKOU OSOBU⁵⁴

2.2.1. Právo na zvláštní pracovní podmínky

Pokud některý z následujících zaměstnanců požádá o kratší nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, je zaměstnavatel povinen jeho žádosti vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody:

- těhotná zaměstnankyně,
- zaměstnanec (žena i muž) pečující o dítě mladší 15 let nebo
- zaměstnanec (žena i muž), který převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle § 8 zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).⁵⁵

V dnešní době pracujících žen mnohdy zapomínáme, že u ženského organismu v porovnání s tím mužským stále existují fyziologické zvláštnosti, které ženy činí citlivější vůči vybraným druhům prací či pracovišť (faktor biologický). Tedy např. práce fyzicky náročné, příliš hlučné či prašná pracoviště, apod. a fakt, že to byla, je a stále bude žena, která plní mateřské poslání (faktor společenský), nesmí být pracovní povinnosti tomuto poslání na překážku. Jedním z nejdůležitějších sociálních práv v rámci zaměstnanosti žen je proti právo ženy na zvláštní pracovní podmínky.⁵⁶

Jelikož se odlišnosti mezi muži a ženami umocňují především u těhotných žen a matek malých dětí, je dále zapotřebí poskytovat zvýšenou ochranu v pracovněprávních

⁵⁴ BĚLINA M. a kol.: *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-405-6, str.

⁵⁵ Viz komentář k ustanovení § 241 ZPr v systému ASPI.

⁵⁶ ŠTANGOVÁ V.: Postavení ženy v pracovním právu, in *Právní postavení žen v české republice*. AUC Iuridica, 1996, č. 3-4.

vztazích rovněž a především jim. Těhotné ženy jsou chráněny přímo ústavněprávními předpisy (čl. 32 odst. 2 LZPS⁵⁷). Ustanovení § 238 ZPr uvádí některé práce, které jsou těhotným ženám zakázány spolu s povinností převést je na jinou práci, přičemž ze zákona náleží takto převedené osobě vyrovnávací příspěvek z nemocenského pojištění, pakliže dojde ke snížení odměny (viz níže). Odlišná právní úprava se dále dotýká práce přesčas, pracovních cest a převedení pro těhotné nebo zaměstnance pečující o dítě, což je upraveno v § 241 zákoníku práce. Zaměstnankyně, která kojí své dítě, má ze zákona nárok na přestávky na kojení za podmínek uvedených v příslušném ustanovení ZPr.⁵⁸

Velice důležité je uzákonění tzv. ochranné doby v § 53 ZPr, ve které je zakázáno dát zaměstnanci výpověď. Jedná se mimo jiné právě o dobu, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou.

Z výše uvedeného plyne, že těhotná zaměstnankyně a zaměstnankyně matka po dobu mateřské, příp. matka či otec po dobu rodičovské dovolené jsou chráněni a finančně podporováni. Situace je však jiná v době, kdy těhotná žena (před nástupem na mateřskou dovolenou) zaměstnání hledá. Její šance na nalezení zaměstnání se v takovém stavu v praxi krátí. Když myšlenku rozvedeme dále a vžijeme se do pozice zaměstnavatele, mohly by na tom v jeho očích být srovnatelně také ženy okolo 30 let věku, které dosud nemají děti. Potencionální zaměstnavatel se nemusí ubránit myšlence, že by žena mohla v blízké době chtít založit rodinu (samozřejmě myšlenková konstrukce neodpovídá zákonným ustanovením, nicméně si nemyslím, že by se zaměstnavatelé v praxi takovým úvahám zcela vyhýbali).

2.2.2. Těhotenství a mateřství

Moderní státy se snaží podporovat sepjetí matky a jejího dítěte. V období těhotenství a mateřství jsou poskytovány dávky státní sociální podpory a z nemocenského pojištění. S ohledem na omezené možnosti státního rozpočtu je tato podpora poskytována ve formě dávek a příspěvků krátce před porodem a v prvních letech dítěte.

⁵⁷ Čl. 32 odst. 2 LZPS: „Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.“

⁵⁸ Viz § 242 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

System státní sociální podpory je upraven zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Podle tohoto zákona se matce, příp. rodičům poskytují následující dávky:

- rodičovský příspěvek,⁵⁹
- porodné.⁶⁰

Nemocenské pojištění pro případ těhotenství a mateřství je upraveno v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Z pojištění se mimo jiné poskytuje:

- peněžitá pomoc v mateřství,⁶¹
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.⁶²

Vzhledem k omezené výši poskytovaných příspěvků si matka/rodič často snaží přivydělat. Ze zákona jsou rodiče povinni zajistit řádnou péči, proto je výdělečná činnost matky dovolena až po skončení 6. týdne. Do 3. roku věku dítěte existují určitá omezení s ohledem na povinnost o dítě pečovat a omezení jsou dána také sjednaným druhem práce (může se tedy vztahovat i na otce, pokud nastoupí na rodičovskou dovolenou). Výše přivýdělku však ze zákona omezena není.

⁵⁹ Nárok na rodičovský příspěvek vzniká za podmínek § 30 a násl. zákona o státní sociální podpoře. Poskytuje se rodiči, který osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to nejdéle do 4 let věku.

⁶⁰ Jedná se o jednorázovou částku poskytovanou na první narozené dítě/děti ve výši 13.000/19.500 Kč ženě, pokud rozhodný příjem v rodině nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,40. Blíže viz ustanovení § 44 a násl. zákona o státní sociální podpoře.

⁶¹ Peněžitá pomoc v mateřství je poskytována za podmínek § 32 a násl. zákona o nemocenském pojištění. Podmínkou je především účast na pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství a podpůrná doba činí v závislosti na počtu narozených dětí (z jednoho těhotenství) 28 nebo 37 týdnů.

⁶² Vyrovnávací příspěvek se poskytuje za podmínek § 32 a násl. zákona o nemocenském pojištění zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství a mateřství dočasně převedena na jinou práci a z ní má bez svého zavinění nižší výdělek. Dávka se poskytuje těhotné zaměstnankyni nebo matce do konce 9. měsíce po porodu, pokud vykonávala práci, která je těmto ženám zakázána. Také zaměstnankyni, která nemůže vykonávat dosavadní práci, protože podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, mateřství nebo kojení. Poskytuje se za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci. Těhotné zaměstnankyni se vyplácí nejdéle do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Z důvodu mateřství se vyrovnávací příspěvek poskytuje do konce 9. měsíce po porodu a u žen, které kojí, pak po dobu kojení.

2.3. MLADISTVÍ⁶³

Obdobně jako u právní úpravy pracovních podmínek shora zmíněných zaměstnankyň (zaměstnanců) je třeba dbát rovněž na skupinu tzv. mladistvých, kterým jsou ze zákona (§ 243 a násl. ZPr) poskytovány zvláštní pracovní podmínky.

2.3.1. Pojem mladiství

Pod sociální skupinu mladistvých řadí pracovněprávní předpisy zaměstnance mladší 18 let. Pojem je definován v rámci společných ustanovení zákoníku práce, konkrétně v § 350 odst. 2.⁶⁴ (Při stanovení dolní hranice lze vycházet z § 6 ZPr.⁶⁵)

Zaměstnaní mladiství jsou ze zákona chráněni a mají nárok na zvláštní pracovní podmínky. Tento fakt, i nízký věk a nedostatek zkušeností může být důvodem jejich znevýhodněného postavení při ucházení se o zaměstnání. Motivovat zaměstnavatele by mohl tzv. příspěvek na zapracování dle § 116 ZoZ, který se ale poskytuje maximálně po dobu tří měsíců.

Nyní uvedu pracovní podmínky mladistvých a povinnosti zaměstnavatelů při jejich zaměstnávání, které (potencionálního) zaměstnavatele v uzavření pracovního poměru s takových uchazečem odrazují.

2.3.2. Právo na zvláštní pracovní podmínky

Právo mladistvých na zvláštní pracovní podmínky je zakotveno v samotné Listině základních práv a svobod.⁶⁶ Při zaměstnávání členů této sociální skupiny je stejně jako u těhotných žen a zaměstnanců pečujících o jinou fyzickou osobu nutné respektovat biologický a společenský faktor. Na základě toho nelze mladistvé zaměstnávat prací, která by byla natolik namáhavá, že by přetěžovala jejich organismus a zároveň je třeba brát ohled na nedostatečné množství životních zkušeností mladistvých.

⁶³ BĚLINA M. a kol.: *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-405-6, str.

⁶⁴ „Mladiství zaměstnanci jsou zaměstnanci mladší než 18 let.“

⁶⁵ „Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.“

⁶⁶ Blíže čl. 29 odst. 1 LZPS.

2.3.3. Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel je povinen vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců (§ 243 ZPr). Smí je zaměstnávat pouze pracemi, které jsou přiměřené právě jejich fyzickému a rozumovému rozvoji.⁶⁷ Dále musí zabezpečit jejich lékařské vyšetření:

- před vznikem pracovního poměru,
- před převedením na jinou práci,
- pravidelně podle potřeby, nejméně však jedenkrát ročně.

Mladistvý má povinnost se vyšetření(m) podrobit.

Zaměstnavatel dále musí respektovat určitá omezení, stanovená v rámci obecné úpravy pracovního poměru, zejména pracovní doby (§ 79a ZPr), dále u způsobilosti zaměstnance k uzavření dohody o odpovědnosti (§ 250 odst. 3 ve spojení s § 252 odst. 2 ZPr). Zaměstnavatel je povinen poskytnout mladistvým přestávku v práci po 4,5 hodinách práce v trvání nejméně 30 minut (§ 88 odst. 1 ZPr) a nepřetržitý odpočinek v týdnu v rozsahu nejméně 48 hodin (§ 92 odst. 1 ZPr).

Zaměstnavatel je povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni.

2.3.4. Práce mladistvým zakázané

Existují práce, jejichž výkon je mladistvým zakázán.⁶⁸ Jedná se o tyto činnosti:

- pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol,
- práce nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé zdraví (vzhledem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku). Konkrétní vymezení stanoví Ministerstvo zdravotnictví vyhláškou v dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, která stanoví i podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně konat takové práce z důvodu

⁶⁷ § 243 a násl. ZPr.

⁶⁸ Výslovný zákaz nalezneme v § 245, 246 ZPr.

přípravy na povolání (k tomu viz vyhlášku č. 288/2003 Sb.⁶⁹). Zákazy některých prací mohou být vyhláškou rozšířeny i na zaměstnance ve věku do 21 let,

- při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu,
- při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.

Práce přesčas a práce v noci je zakázána. Výjimku tvoří u mladistvých zaměstnanců starších 16 let noční práce nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich přípravu k povolání. Podmínkou je však dohled zaměstnance staršího 18 let je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný a noční práce bezprostředně navazuje na jeho práci připadající podle rozvrhu pracovních směn na denní dobu.

Do doby, než bude mladistvý moci konat práci, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, ale kterou je zaměstnavateli zakázáno mladistvého zaměstnávat, neboť její výkon je mladistvému zakázán nebo proto, že podle lékařského posudku ohrožuje jeho zdraví, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající pokud možno jeho kvalifikaci.

2.4. FYZICKÉ OSOBY STARŠÍ 50 LET

Kategorie uchazečů nad 50 let věku patří mezi uchazeče, kterým je zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání věnována, protože ji potřebují „z jiných závažných důvodů“. Jedná se o osoby, které vykazují silnou pracovní motivaci, mají vžitý pracovní rytmus, pocit pracovní odpovědnosti. Ztrátou zaměstnání se dostávají do sociální izolace, umocňuje to jejich pocit podřadnosti, ztrátu sebedůvěry.

Zaměstnavatelé uchazeče této věkové kategorie obecně považují za méně přizpůsobivé, neochotné se vzdělávat. Jsou to lidé s dlouholetou praxí, proto jsou pochopitelné časté vyšší mzdové požadavky oproti mladším uchazečům. Na druhou stranu nejsou tolik znalí cizích jazyků a často u nich narazíme na zdravotní problémy. Zaměstnavatelé proto mnohdy dají přednost mladším věkovým ročníkům, které bývají flexibilnější. Z uvedených důvodů je pro pracovníky nad 50 let věku velice „nebezpečné“ ztratit zaměstnání. Pokud se tak stane, hrozí jim dlouhodobá

⁶⁹ Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracovní místa, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

nezaměstnanost, která mnohdy vede až k hrozbě absolutní nezaměstnatelnosti či předčasnému odchodu do důchodu.

V souvislosti s touto kategorií osob vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání se v posledních letech objevuje trend zaměstnavatelů snižovat věkovou hranici 50 let téměř na 40 let věku uchazeče. Na druhou stranu se pokračuje v nastoleném trendu prodlužování věku odchodu do důchodu a urychlení sjednocení důchodového věku pro muže a ženy, stejně jako odstranění diferenciace věku odchodu do důchodu u žen v závislosti na počtu vychovaných dětí. Tento trend stvrdila i jedna z posledních novel (č. 220/2011 Sb.) zákona o důchodovém pojištění.

Díky oběma popsaným trendům zde dochází k rozšiřování „mezery“, ve které se nacházejí uchazeči o zaměstnání a jejíž délka trvání se v brzké době bude pohybovat v některých případech až okolo 25 let. To by tedy představovalo počet let, po které by za splnění zákonem požadovaných náležitostí, mohli takoví uchazeči nárokovat podporu v nezaměstnanosti. To považuji za nebezpečnou hrozbu mající ve svém důsledku mimo jiné za následek nefunkčnost ekonomiky státu a velmi vysoké výdaje ze státního rozpočtu. Na tomto místě by dle mého názoru jako způsob řešení připadaly v úvahu alternativní formy, jako např. sociální podniky, které budu blíže rozebírat především v kapitole 6 předkládané práce.

2.5. DALŠÍ SKUPINY UCHAZEČŮ VYŽADUJÍCÍ ZVÝŠENOU PÉČI PŘI ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

V podmínkách českého trhu práce je ze zákona (§ 33 odst. 1 ZoZ⁷⁰) věnována zvýšená péče určitým kategoriím uchazečů o zaměstnání. Kromě osob se zdravotním postižením, zaměstnankyň, těhotných zaměstnankyň, zaměstnanců pečujících o fyzickou osobu, mladistvých a uchazečů nad 50 let věku, kterými jsem se zabývala v předchozích podkapitolách, je zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání věnována uchazečům, kteří ji potřebují „z jiných závažných důvodů“. Pod tento pojem lze řadit kupříkladu:

- absolventy vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia,

⁷⁰ „Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných závažných důvodů potřebují.“

- nekvalifikované osoby,
- etnické skupiny – v podmínkách českého trhu práce se jedná především o romské etnikum,
- cizince,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců (velká psychická zátěž, pocit beznaděje),
- ostatní (zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobivé, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí apod.).

Dle zákona o zaměstnanosti jsou jim poskytovány přímo některé výhody, které by jejich možnost jejich uplatnění na trhu práce zvýšit. Především je to dle ust. § 33 odst. 2⁷¹ možnost krajské pobočky Úřadu práce, u které je občan veden v seznamu uchazečů o zaměstnání vypracovat tzv. individuální akční plán.⁷² Pokud je takový uchazeč veden v seznamu nepřetržitě déle, než 5 měsíců, je úřad povinen tento plán sestavit. Výhodou pro zaměstnavatele může být příspěvek na zapracování při přijetí takového uchazeče dle § 116 ZoZ. Pokud zaměstnavatel zřídí tzv. společensky účelné pracovní místo a obsadí je uchazečem, kterému nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, může mu vzniknout nárok na příspěvek dle tohoto ustanovení.

Uvedené kategorie uchazečů lze podřadit pod osoby vyžadující zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání „z jiných vážných důvodů“ (viz § 33 odst. 1 ZoZ), kromě výše uvedených možností způsobů usnadnění jejich situace jim však není věnována

⁷¹ „Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán. Individuální akční plán je dokument, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání může požádat o vypracování individuálního akčního plánu kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Individuální akční plán vypracuje krajská pobočka Úřadu práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost krajské pobočce Úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených krajskou pobočkou Úřadu práce, a plnit podmínky v něm stanovené.“

⁷² Podrobněji v podkapitole „Zaměstnávání zdravotně postižených osob“.

žádná větší pozornost. A v případě nezaměstnanosti je možností pobírat podporu v nezaměstnanosti.⁷³

Je třeba zdůraznit fakt, že se těmto uchazečům sice nedaří nalézt zaměstnání, ale jinak se jedná o občany schopné pracovat. V případě, že jsou vedeni na příslušné pobočce úřadu práce v evidenci uchazečů o zaměstnání a pobírají podporu v nezaměstnanosti, velice zatěžují státní rozpočet.⁷⁴

Minimálně z dlouhodobějšího hlediska považuji za finančně mnohem výhodnější podporovat zaměstnavatele, kteří by se na zaměstnávání těchto osob soustředili.

Následující kapitoly tak budou pojednávat jednak o tom, co dle právních předpisů znamená „nezaměstnanost“, abych v následujících kapitolách mohla navázat jednak státní politikou zaměstnanosti, jednak jinými formami pomoci při řešení nezaměstnanosti uchazečů vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

⁷³ § 39 ZoZ:

(1) Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

- a) získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců; překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou,
- b) požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
- c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.

⁷⁴ Studie společnosti 3P - People, Planet, Profit, o. p. s. prokázala, že náklady na jednoho nezaměstnaného v roce 2010 činily v průměru 21.000 na hlavu. Viz [online] [cit. 2013-06-06]: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/studie_cena_nezamestanosti.pdf>.

3. NEZAMĚŠTNANOST

Na osoby, které vyžadují zvýšenou pomoc při zprostředkování zaměstnání, které jsem blíže rozvedla v předchozí kapitole, navážu pojmem, který s nimi úzce souvisí, a který je důsledkem jejich znevýhodněného postavení na trhu práce – *nezaměstnanost*.

Nezaměstnanost je jednou ze sociálních událostí⁷⁵ definovaných systémem práva sociálního zabezpečení. Dochází k ní zpravidla nezávisle na vůli konkrétního jedince, působením vnějších sociálních a ekonomických faktorů.

Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržního hospodářství. Z ekonomického pohledu se nezaměstnanost vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti,⁷⁶ ten se v ideálním případě (tzv. přirozená míra nezaměstnanosti) pohybuje do 5 %. Růst výskytu nezaměstnanosti ve společnosti ve vyšší míře značně ohrožuje stabilitu společnosti jako celku.⁷⁷ Nezaměstnanost je společností vnímána jako významná porucha představující sociální i politický problém.⁷⁸ Proto i když na trhu práce působí tržní mechanismus, není vývoji nezaměstnanosti ponechán volný průběh a pro vlády moderních států je zhruba od počátku 20. století typické, že se za účelem zmírnění tvrdostí souvisejících s trhem práce snaží do něj intervenovat. Taková role státu je důležitá především v případě zmírňování dopadů tzv. dlouhodobé nezaměstnanosti (viz bod 3.2.).

3.1. NEJČASTĚJŠÍ DŮVODY NEZAMĚŠTNANOSTI

Jako nejčastější původ nezaměstnanosti v předchozí kapitole uvedených kategorií osob bych uvedla faktor, jenž je charakteristickým pro všechny marginalizované skupiny, a to je diskriminace.⁷⁹ Důvodů, proč uchazeči při výběrových řízeních neuspívají, je

⁷⁵ Základními sociálními událostmi jsou: nemoc a jiná porucha zdraví, pracovní neschopnost, dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, invalidita, těhotenství a mateřství, nezaopatřenost dítěte, dosažení určitého věku, smrt, nedostatečný příjem.

⁷⁶ Míra nezaměstnanosti se vypočítá jako podíl počtu nezaměstnaných a celkového počtu praceschopných, vše se vyjadřuje v procentech (tedy krát 100).

⁷⁷ KOLDINSKÁ K.: *Sociální právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, ISBN 978-807-1796-206, str. 65.

⁷⁸ BUCHTOVÁ B. a kol.: *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Editor Soňa Hendrychová. Praha: Grada, 2002, ISBN 80-247-9006-8, str. 71.

mnoho. Nicméně jsou důvody, které jsou jmenovaným kategoriím vlastní a pro které je většina potencionálních zaměstnavatelů schopna již předem říct „ne“ a uchazeče nepřibrat ani na pohovor. Důsledek je však nasnadě - na základě této mnohdy diskriminační selekce ze strany zaměstnavatele tito uchazeči velmi často nespravedlivým způsobem nejenže nedosáhnou na kýžené pracovní místo, ale ve většině případů nenajdou místo žádné.

U osob zdravotně postižených bývá velmi často problémem, např. nedostatečné bezbariérově vyřešené pracoviště (může být formou nepřímé diskriminace) a neochota zaměstnavatele do potřebných opatření investovat. Dále se zaměstnavatelé často neztotožní s faktem, že člověk s disabilitou je někdy schopen pracovat i mnohem lépe a efektivněji než zdravý jedinec. Při účasti na jednom workshopu přednášející, zaměstnanec personální agentury⁸⁰ uvedl příklad: Při „předselekci“ uchazečů pro zákazníka – společnost, která hledala zaměstnance na administrativní pozici – se v rámci 13 uchazečů dostavil i jeden, který neměl ruce. Prošel řízením u této personální agentury, skončil na 2. místě (v dovednostech bylo i psaní všema deseti na rychlost), nicméně společnost si jej k pohovoru se třemi nejlepšími nepřizvala. Pro zaměstnavatele jsou to i další důvody, v případě zrakově postižených mnohdy například nesouhlasí s vodícím psem na pracovišti, atd.

S novelou č. 306/2008 Sb.⁸¹ došlo ke změně v posuzování invalidity, čímž byl zpřísněn způsob jejího posuzování, některé skupiny osob tak od její účinnosti k 1. 1. 2010 nově nedosáhli na státní příspěvek, který dříve pobíraly. S podobným problémem se potýkají i zaměstnavatelé zaměstnávající na chráněných pracovních místech jen o něco málo více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Po účinnosti novely už nemusejí dosáhnout na příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.⁸² Nemálo takových zaměstnavatelů tak bylo nuceno rozvázat pracovní poměr se svými zaměstnanci, kteří na základě nově účinných právních předpisů již díky novele nespádají pod § 67 zákona o zaměstnanosti či

⁸⁰ Tato zkušenost z praxe mi byla předána ústní formou při účasti na workshopu, pořádaného v rámci projektu „Podpora rozvoje sociální ekonomiky“.

⁸¹ [Online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13286/2012_61741_Priloha.pdf.

⁸² Viz § 78 odst. 1 ZoZ.

příslušná ustanovení zákona o důchodovém pojištění. Na fyzické disabilitě osob se zdravotním postižením se pro (budoucího) zaměstnavatele nic nezměnilo, je stále stejným znevýhodněním bez ohledu na účinnost novely, na druhou stranu se však už ale přestala pokládat za důvod pro přiznání souvisejících výhod (invalidní důchod, kompenzační pomůcka, atd.).

Uchazeči o zaměstnání, pečující o jinou fyzickou osobu jsou velmi často odmítnuti pro jejich neschopnost věnovat se zaměstnání pravidelně a nepřetržitě (kromě zákonného nároku na přestávku) po celou pracovní dobu.

Čerství absolventi při pohovorech nemívají úspěch, protože v konkurenci s jinými uchazeči mají mizivé zkušenosti z praxe.

Naopak občané v předdůchodovém věku (nad 50 let věku) jsou již „moc staří“ na to, aby se jim mělo cenu věnovat (v rámci zaučování, apod.), když přeci zanedlouho odejdou do důchodu.

Z jiných kategorií uchazečů uvedme kupř. bývalé uživatele návykových látek či osoby, které byly v minulosti odsouzeny za spáchání trestného činu. Ze strany zaměstnavatelů panuje obrovská nedůvěra v zaměstnávání těchto lidí. Vzhledem k blahu firmy je jistější namísto takového uchazeče přijmout jiného, bez záznamu v trestním rejstříku či bez minulosti na „odvykací kůře“. Pro zaměstnavatele tedy v danou chvíli většinou nebude prioritou řešit, zda si ten který uchazeč „zaslouží druhou šanci“, či ne. Ačkoli přeci ani u řadového zaměstnance se nelze spolehnout na to, že se z něj nestane někdo podobný. Nicméně pouze tím, že takovým lidem dáme opět šanci, můžeme pomoci těm z nich, kteří opravdu usilují o návrat do běžného života (bez drog a kriminálního chování), jinými slovy pomoci jim, aby nepadli zpět na okraj společnosti. Naše společnost je vůči těmto jedincům velice skeptická a vůči problémům s jejich zaměstnáváním velice pasivní. Očekává, že neřešením se situace zlepší či v lepším případě zcela vyřeší, a to sama od sebe. Nemá ale tento pasivní přístup spíše opačný efekt? Studie⁸³ přinášejí prognózy, že v budoucích letech se nezaměstnanost globálně začne zvyšovat, občanů, kteří budou závislí na státní podpoře, začne přibývat. Dle mého názoru je nezbytné to preventivně podchytit, a to v co nejbližším časovém horizontu, nejlépe dle motta: „včera již bylo pozdě“.

⁸³ Publikace Mezinárodní organizace práce dostupné na <www.ilo.org>.

Bezpochyby lze konstatovat, že se v celé naší společnosti potýkáme s nízkou kulturou solidarity, k tomu v podmínkách českého pracovního trhu existuje jen velmi malé množství zkrácených pracovních úvazků, které by mnohým osobám, vyžadujícím zvýšenou péči, mohly alespoň zčásti pomoci vyřešit situaci jejich nezaměstnanosti.

Když to není nedostatek snahy zaměstnance, je často příčina nezaměstnanosti určitých kategorií uchazečů o zaměstnání neochota zaměstnavatelů. Na základě § 81 ZoZ je zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru stanovena povinnost zaměstnávat v pracovním poměru osoby se zdravotním postižením v poměru 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Velice často zvolí zaměstnavatelé možnou alternativu, jen aby nemuseli zaměstnat osobu se zdravotním postižením. Ze zákonných alternativ plnění zmíněné povinnosti jsou to například odebrání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením nebo odvod do státního rozpočtu.

Je to bariéra, která se těžko překonává, zvláště pokud stát zpřísňuje podmínky pro finanční subvence, a tím vyvolává v zaměstnavatelích obavu z problémů spojených s legislativní ochranou těchto pracovníků. Dále se naráží na snahu zaměstnavatelů o co nejvyšší zisk v co možná nejkratší době. Tato netrpělivost spolu s nedůvěrou určitým kategoriím zaměstnanců způsobuje neochotu zaměstnavatelů hledat vhodné pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením, či jiných osob vyžadujících pomoc při zprostředkování zaměstnání.

3.2. DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST

„Dlouhodobá nezaměstnanost“ je dle definice MOP nezaměstnanost trvající déle než 12 měsíců. U nás se dlouhodobost odvíjí od délky poskytování podpory v nezaměstnanosti, které počíná registrací na příslušném úřadu práce.

Tato zvláštní kategorie nezaměstnanosti se nerozlišuje jen pro délku svého trvání, jsou v ní zohledněny i důsledky takovou dobu trvající nezaměstnanosti na psychický stav nezaměstnaného. Prožívání ztráty práce je pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží, a to i za předpokladu, že je zaměstnanec o propuštění předem informován. Dlouhodobě trvající nezaměstnanost je pak schopná postihnout celkovou psychiku člověka.

Dlouhodobá nezaměstnanost je tedy pro jedince velkým problémem, a to jednak finančním (snížení životní úrovně), jednak má i sociální důsledky (dlouhodobě nezaměstnaní jsou např. vyloučeni ze zapojení do společenského i ekonomického života obce) a důsledky psychické (tito lidé ztrácejí motivaci, postupně rezignují na další hledání práce, setkáváme se u nich se snížením až ztrátou sebevědomí, ztrácejí pracovní návyky, podléhají závislostem aj.).⁸⁴

3.3. MOŽNÉ DŮSLEDKY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI

Chování dlouhodobě nezaměstnaných lidí je často provázeno izolovaností, uzavíráním se do sebe a úbytkem sociálních kontaktů. Neúspěšné pokusy sehnat práci pak vedou k apatii a vyvolávají negativní pocity.⁸⁵ V krajním případě může být hůř, studie totiž ukazují, že sepětí zdravotních problémů, zneužívání drog a nezaměstnanosti je velmi úzké.⁸⁶

U osob s disabilitou, ale i u těch, kterým ve výkonu práce přímo nebrání nějaká disabilita, resp. jsou schopny práci vykonávat stejně kvalitně, jako „normální“ zaměstnanci, ale z výše zmíněných důvodů se na trhu práce nacházejí ve znevýhodněném postavení a často se tak potýkají s nespravedlností výběrových řízení apod., dochází po určité době ke ztrátě jejich motivace.

Nezaměstnané osoby čítající k osobám vyžadujícím zvýšenou péči jsou velmi často nezaměstnaný dlouhodobě nebo opakovaně. Delší dobu trvající nemožnost najít zaměstnání postupem času zvyšuje pesimismus, způsobuje nedůvěru ve vlastní schopnost konkurovat ostatním účastníkům trhu práce, dlouhodobá nezaměstnanost dále často přináší i jiné dopady na psychiku nezaměstnaného, např. strach ze ztráty sociální dávek (z pohledu zdravotně postižených se může jednat např. o strach ze ztráty invalidního důchodu). Negativní vlivy na finanční i psychickou situaci zahánění takového uchazeče o zaměstnání do kouta, ze kterého je velmi těžké uniknout.

V krajních případech může pak výše zmíněné vést až k neschopnostem plnit např. vyživovací povinnost, k zadlužování, apod. U osob s kriminální minulostí nebo se

⁸⁴ Agentura pro sociální začleňování: *Příručka pro obce. Brožura „Zaměstnanost“*. Další informace dostupné [online] na stránkách Agentury pro sociální začleňování ČR [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <www.socialni-zaclenovani.cz>.

⁸⁵ BUCHTOVÁ B. a kol.: *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Editor Soňa Hendrychová. Praha: Grada, 2002, ISBN 80-247-9006-8, str. 98.

⁸⁶ Tamtéž str. 119.

závislostí na narkotikách nemožnost najít zaměstnání zvyšuje související pocit nepřijetí ze strany ostatních členů společnosti pravděpodobnost, že se opět vrátí k zahálčivému způsobu vedení svého života.

Dlouhodobě trvající bezúspěšná snaha s sebou nese ztrátu motivace, bohužel však dochází i k otupění v zájmu získávat informace o všech dostupných možnostech, nadto tedy i případně možných alternativních řešeních situace (viz kapitolu Sociální podnikání). Ačkoli těchto alternativ v podmínkách českého trhu práce není mnoho a jejich roli v budoucnu stále ještě nebyly stanoveny pevné mantinely, v zaměstnávání znevýhodněných osob hrají důležitou roli.

4. EKONOMICKÉ A ADMINISTRATIVNÍ NÁSTROJE PODPORUJÍCÍ PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ OSOB VYŽADUJÍCÍCH ZVÝŠENOU PÉČI PŘI ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

V předcházející kapitole jsem se věnovala psychickým a finančním dopadům nezaměstnanosti, tj. dopadům na nezaměstnané osoby samotné (je pochopitelné, že dopady se projevují rovněž na blízkém okolí nezaměstnaného, což je sice také důležité, nicméně to zmiňuji pouze na okraj, jelikož to pro účely mé práce nepovažuji za stěžejní). Vysoké procento nezaměstnanosti má ovšem nežádoucí vliv i na společnost jako celek.

Z globálnějšího hlediska je nepochybné, že ekonomika státu potýkajícího se s vysokou úrovní nezaměstnanosti svých obyvatel nemůže efektivně fungovat. Dále trvající vysoká míra nezaměstnanosti se negativně projevuje zvýšenými nároky na státní rozpočet⁸⁷ (dávky v nezaměstnanosti a další podpory), na zdravotní a sociální služby a je dále provázena ztrátami na neodvedených daních. Především pak, kdy se míra nezaměstnanosti přehoupne přes 10%, často dochází k politickým otřesům a ve společnosti se zvýší nestabilita.

4.1. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Státní politika zaměstnanosti je mechanismus, který by měl eliminovat tvrdost „tržního“ trhu práce a zabránit nezaměstnanosti a s ní souvisejícím shora zmíněným hrozbám především tím, že pomůže lidem se na pracovním trhu udržet, nebo se na něj brzy vrátit.

Ústavněprávní rámec státních povinností chránit vlastní občany a jiné fyzické osoby proti sociálním hrozbám (v širším slova smyslu), jako např. nezaměstnanost, nerovné podmínky zaměstnávání, nucené práce, neschopnost pracovat, je zakotven v Listině základních práv a svobod, člancích 9 a 26–32.

Dle čl. 26 LZPS poskytuje stát přiměřené hmotné zajištění nezaměstnanému českému občanovi, který není schopen najít práci. Zákon o zaměstnanosti označuje toto právo

⁸⁷ Průměrné náklady na nezaměstnaného viz studie Ing. J. Čadila pro Novou ekonomiku o. p. s. [Online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/studie_cena_nezamestnanosti.pdf>.

jako právo na zaměstnání.⁸⁸ Na zákonné úrovni se český zákonodárce problematice věnuje právě v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, dle něhož politika zaměstnanosti zahrnuje celou škálu kroků, jejichž společným cílem je: „dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti“.⁸⁹

Výčet činností, které státní politika zaměstnanosti zahrnuje, nalezneme v § 2 jmenovaného zákona. „Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů“.⁹⁰

Konkrétní nástroje politiky zaměstnanosti lze dělit na tzv. aktivní a pasivní. Níže je podrobněji rozvedu.

4.2. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Jedním ze způsobů provádění politiky zaměstnanosti je tzv. „aktivní politika zaměstnanosti“ (dále také „APZ“), systém opatření směřujících k maximální možné úrovni zaměstnanosti financovaných ze státního rozpočtu. Při jejím uplatňování se klade důraz především na vytváření pracovních příležitostí a na přípravu pracovních sil pro uplatnění na trhu práce.

Středem pozornosti pro tento typ politiky zaměstnanosti jsou především dlouhodobě nezaměstnaní. U nich hrozí již zmíněné důsledky, které s sebou nese dlouhou dobu trvající nezaměstnanost, tedy postupnou ztrátou motivace se většinou dostávají do stále horší situace. Kromě ztráty motivace je třeba zdůraznit, že takovýmto uchazečům, s postupujícím časem zastarávají jejich odborné znalosti a dovednosti, postupně se jim rovněž vytrácejí pracovní návyky a neobvyklým nebývá ani pokles jejich sebevědomí. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se snaží těmto důsledkům zamezit.

⁸⁸ ŠTEFKO, M.: *Czech labour law in European context: [textbook for the programme] Czech legal system in European context. 1. vydání.* In Prague: Charles University, Faculty of Law, 2007. Czech law and European Union. ISBN 978-80-85889-94-9, str. 30.

⁸⁹ § 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁹⁰ § 2 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

4.2.1. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

V rámci APZ jsou uplatňovány následující nástroje:⁹¹

- rekvalifikace,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- investiční pobídky.

Součástí APZ jsou rovněž opatření, např.:

- poradenství,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti (viz § 120 ZoZ),
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí zákona o zaměstnanosti, nezahrnuje příspěvek podle § 78 ZoZ.

Ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou na základě vyhodnocení situace na trhu práce a v souladu s potřebami trhu práce oprávněny úřady práce (především s ohledem na regionální odlišnosti a specifika v nezaměstnanosti). Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti je poté v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí.

4.2.2. Stručná charakteristika nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace (upraveno v § 108 ZoZ)

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jeho uplatnění na trhu práce (§ 109 ZoZ).

Představuje získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování u uchazeče o zaměstnání nebo možnost rekvalifikace zájemce o zaměstnání. Při výběru rekvalifikačního kurzu se úřad práce řídí dosavadní kvalifikací, zdravotním stavem, schopnostmi a zkušenostmi klienta, který má být rekvalifikován. Rekvalifikace má vést k získání nových

⁹¹ Viz § 104 odst. 2 a § 105 odst. 1 ZoZ.

teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání daného jedince.

Oprávněné subjekty mohou rekvalifikaci provádět pouze na základě akreditace (uděluje na dobu určitou MŠMT).

Uchazečům o zaměstnání vedeným v evidenci úřadu práce jsou hrazeny náklady na rekvalifikaci. Navíc lze „rekvalifikantům“ poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací, přičemž místně příslušný je v těchto případech úřad práce podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

Rekvalifikace, kterou absolvuje zaměstnanec či osoba stojící mimo trh práce, se realizuje na komerční bázi.

Veřejně prospěšné práce (upraveno v § 112 ZoZ)

Pracovní příležitosti časově omezené, nejdéle na dobu dvanácti po sobě následujících kalendářních měsíců. Slouží jako nástroj APZ k zaměstnávání zejména dlouhodobě nezaměstnaných osob (především osob vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání). Náplní práce má být činnost splňující tzv. veřejnou prospěšnost. Nejčastěji se jedná o práce při údržbě veřejných budov a prostranství, úklidu, práce přinášející prospěch obcím, státním nebo jiných obecně prospěšných institucím.

Pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací jsou vytvářeny na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Zaměstnavatelům vytvářejícím veřejně prospěšné práce mohou úřady práce poskytnout příspěvky až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěné na takto vytvářená pracovní místa, a to včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

Společensky účelná pracovní místa (upraveno v § 113 ZoZ)

Tento nástroj APZ je obvyklý zvláště v regionech, které vykazují všechny prvky regionu ohroženého vysokou nezaměstnaností, chudobou a kumulací osob sociálně vyloučených. Jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s místně příslušným úřadem práce. Na takto vytvářená pracovní místa jsou umísťováni uchazeči o zaměstnání z řad registrovaných nezaměstnaných, kterým

nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění na trhu práce. Po dohodě s úřadem práce může společensky účelné pracovní místo zřídit za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti také individuální uchazeč o zaměstnání. Konkrétní částku určuje příslušný úřad práce, výše příspěvku závisí jednak na počtu vytvářených pracovních míst a dále na míře nezaměstnanosti v daném regionu.

Překlenovací příspěvek (upraven v §114 ZoZ)

Překlenovací příspěvek může být poskytnut osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Překlenovací příspěvek se poskytuje na základě dohody s úřadem práce, a to nejdéle po dobu 5 měsíců. Slouží k úhradě provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.

Příspěvek na zapracování (upraven v § 116 ZoZ)

V České republice máme tento nástroj právně zakotven od podzimu 2004. Byl zaveden za účelem podpory zaměstnavatele, který do pracovního poměru přijme uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči (§ 33 ZoZ). Což je titulem k sepsání dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, na základě které se příspěvek poskytuje. Poskytování příspěvku je pochopitelně časově omezené, a to na dobu maximálně tří měsíců.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (upraven v §117 ZoZ)

Tento příspěvek poskytuje zákon o zaměstnanosti zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a z tohoto důvodu nemůže po určitou dobu zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, jako určitou formu pomoci. Slouží tedy k částečné úhradě náhrady mezd, která přísluší zaměstnancům podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který vydáním rozhodnutí o příslibu investiční pobídky hmotně podporuje zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců.

Tento nástroj je upraven v § 111 ZoZ a dále podrobněji v zákoně č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách.

Podpora může být poskytnuta pouze v územních oblastech, kde je průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Nově vytvořená místa a rekvalifikovaní nebo školení zaměstnanci se zahrnují do celkového počtu ode dne předložení záměru získat investiční pobídky.

Byla-li zaměstnavateli poskytnuta taková hmotná podpora, je vyloučen souběh dalšího příspěvku z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti poskytnutý na stejný účel (§ 111 odst. 13 ZoZ).⁹²

Dle ZoZ jsou součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti rovněž:

Poradenství (§ 105 odst. 1 písm. a) ZoZ)

Je prováděno nebo zabezpečováno úřady práce, které nabízí pomoc při volbě povolání, během zprostředkování vhodného zaměstnání, při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a při volbě přípravy k práci osob se zdravotním postižením.

Cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 105 odst. 1 písm. d) ve spojení s § 120 ZoZ)

Cíleným programem se mimo jiné rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. Řeší problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti, schvaluje je vláda ČR, o programech obecního, okresního a krajského charakteru rozhoduje MPSV. V rámci cílených programů, podporujících zaměstnanost mohou být realizovány i mezinárodní programy, které jsou financovány ze Strukturálních fondů EU.

⁹² Více informací [online] Integrovaný portál MPSV [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/podpora_zamest>. Informace o investičních pobídkách v gesci MPSV a formuláře žádosti o poskytnutí podpory na webové stránce pověřené organizace CzechInvest (<<http://www.czechinvest.org/>>).

Podpora zaměstnávání OZP

Na zdravotně postižené jakožto jednu z kategorií uchazečů znevýhodněných na trhu práce je v právních předpisech asi nejvíce pamatováno. Kromě zvýšené péče, kterou dle ustanovení § 33 ZoZ vyžadují při zprostředkování zaměstnání, jim na trhu práce je poskytována zvýšená ochrana (hl. § 67 ZoZ). Níže uvedu péči a ochranu, která jim je dle zákona o zaměstnanosti věnována.

Ustanovení § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti představuje povinnou kvótu zaměstnávání osob zdravotně postižených, která platí pro všechny zaměstnavatele, jež splní daná kritéria. Tedy zaměstnavatel s 25 a více zaměstnanci má dle tohoto ustanovení povinnost zaměstnat 4% osob se změněnou pracovní schopností. Alternativně je však zaměstnavateli dána možnost výběru, jak povinnosti dostát. Buďto může uchazeče zaměstnat přímo. Druhou možností je odběr výrobků či služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří „jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám“.⁹³ Mohou si také zvolit třetí alternativu, možnost odvodu do státního rozpočtu. Jako poslední se nabízí kombinace více ze třech nabízených možností.

Zákon o zaměstnanosti obsahuje právní ustanovení, která garantují finanční podporu zaměstnavatelům zaměstnávajícím OZP, čímž je motivují k zaměstnávání zdravotně postižených. Zaměstnavatelé mohou být daňově zvýhodněni (blíže v rámci podkapitoly „Pasivní politika zaměstnanosti“) nebo mohou získat finanční příspěvek na chráněné pracovní místo.

Finanční příspěvek na chráněné pracovní místo (§ 75 a násl. ZoZ)

Jedná se o pracovní místo vytvořené na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce pro osobu se zdravotním postižením, musí být obsazeno po dobu minimálně tří let. Úřad práce může přispívat zaměstnavateli na vytvoření i na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Dohodu o poskytnutí

⁹³ § 81 odst. 2 písm. b) ZoZ.

příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa může uzavřít úřad práce i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Za rok 2012 zaměstnavatelé vytvořili celkem 579 chráněných pracovních míst, z toho nejvíce v Ústeckém kraji (113) a nejméně v Praze (0). OSVČ, které uzavřeli dohodu o poskytnutí příspěvku, bylo vytvořeno celkem 24.⁹⁴

Chráněná pracovní dílna

Byla pracovištěm, ve kterém pracovalo „z celkového počtu zaměstnanců více než 60 % osob se změněnou pracovní schopností“. Přispívalo se na vytvoření chráněné pracovní dílny a na částečnou úhradu jejích provozních nákladů. Příkladem chráněné pracovní dílny byla společnost AMULET – chráněné díly, s. r. o., založená v roce 2001,⁹⁵ která dnes funguje pod názvem AMULET logistic, a. s.

Výše příspěvku byla odstupňována podle míry postižení osoby zaměstnané v chráněné pracovní dílně. Úprava chráněných pracovních dílen byla novelou zákona o zaměstnanosti č. 367/2011 Sb. s účinností ke dni 1. 1. 2012 ze zákona vypuštěna a dosavadní chráněné pracovní dílny transformovány na chráněná pracovní místa.

Pracovní rehabilitace (§ 69 a násl. ZoZ)

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost, zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání pro OZP, kterou na základě její žádosti zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce. Ve spolupráci s OZP je sestaven individuální plán pracovní rehabilitace (§ 69 odst. 4 ZoZ).

S pracovní rehabilitací může souviset tzv. sociální rehabilitace dle § 70 a násl. zákona č. 108/2006, o sociálních službách, které se budu věnovat blíže v následující kapitole. Prvky pracovní rehabilitace často splývají s prvky pracovní přípravy a pracovní terapie – tzv. ergoterapie –, se kterou bývá pracovní rehabilitace často zaměňována. Blíže k ergoterapii viz bod 5.2.

⁹⁴ HECZKOVÁ M., HUTAŘ J.: *Nebojte se zaměstnat lidi s handicapem*. Praha: 2012. Asociace poraden pro osoby se zdravotním postižením ČR. ISBN 978-80-904152-1-8, str. 43 a násl.; Přednáška doc. Vysokajové a JUDr. Hutaře ze dne 26. 11. 2012 na Právnické fakultě UK v Praze, téma „Diskriminace osob se zdravotním postižením při zaměstnávání“.

⁹⁵ Blíže na: <<http://www.amulethd.cz>>.

Za stejných podmínek, jako u rekvalifikace (viz výše) existuje možnost navštěvovat specializované rekvalifikační kurzy. Tyto jsou zajišťovány soukromoprávními subjekty, uchazeč si je však musí hradit z vlastních prostředků.

4.3. PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A JEJÍ NÁSTROJE

Stávající zákon o zaměstnanosti již s tímto právně-teoretickým termínem nepracuje. Nicméně pro účely předkládané práce termín využiji jako hromadný název nástrojů sloužících k podpoře zaměstnávání, ale nespádajících do APZ.

V rámci pasivní politiky zaměstnanosti lze nezaměstnané podpořit skrze níže uvedené nástroje, z nichž některé v zápětí blíže rozvedu:

- podpora v nezaměstnanosti,
- příspěvek na podporu zaměstnávání OZP § 78,
- daňové úlevy,
- zvýhodnění některých uchazečů v obchodní veřejné soutěži,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením (zmiňovala jsem výše v rámci APZ).

Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká uchazeči o zaměstnání za podmínek ustanovení § 39 ZoZ, ke kterým patří: podání žádosti o poskytnutí podpory u krajské pobočky Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání a splnění podmínky, že ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není uchazeč poživitelem starobního důchodu.

Podpora je poskytována v různých délkách, pro které je rozhodný věk v době podání žádosti o její poskytnutí, tedy u uchazeče o zaměstnání:

- do 50 let věku 5 měsíců,
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.

Finanční příspěvek na zaměstnávání OZP

Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli zaměstnávajícímu osoby se zdravotním postižením na tzv. chráněném pracovním místě (viz výše v této práci) více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Příspěvek se poskytuje formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů, a to na základě žádosti zaměstnavatele podané u krajské pobočky Úřadu práce. Vyplácí se zpětně za čtvrtletí, další podmínky jsou stanoveny v § 78 zákona o zaměstnanosti.

Daňové zvýhodnění zaměstnavatelů zaměstnávajících OZP

K daňovým zvýhodněním zaměstnavatelů zaměstnávajících OZP patří tzv. „sleva na dani“ dle § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Daňovým poplatníkům se podle uvedeného ustanovení a za podmínek v něm stanovených snižuje daň o částku 18.000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a o částku 60.000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením (tj. invalidita III. stupně, viz § 67 odst. 2 písm. a) ZoZ).

I přes výše uvedené legislativní snahy v rámci politiky zaměstnanosti je stále mnoho občanů, jejichž právo na zaměstnání má stejný obsah jako kohokoli jiného, nicméně se na trhu práce nedobrovolně nacházejí v roli dlouhodobě nezaměstnaných a nemají reálné možnosti tuto situaci změnit. Historický vývoj nezaměstnanosti ukazuje, že politika zaměstnanosti ČR není příliš účinná a do budoucna proto nelze kalkulovat s tím, že by se situace změnila.

Jak občané se zdravotním postižením, tak i ostatní uchazeči vyžadující zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání mají nad rámec státních subvencí možnost vyhledat alternativní řešení své životní situace. V následující kapitole navážu metodami souvisejícími se zaměstnáváním osob vyžadujících pomoc při zprostředkování zaměstnání, tedy způsoby, jak lze takovou životní situaci usnadnit. Pokusím se také uvést dostupnost příspěvků na jejich financování.

5. METODY SOUVISEJÍCÍ SE ZAMĚSTNÁVÁNÍM OSOB VYŽADUJÍCÍCH ZVÝŠENOU PÉČI PŘI ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Výše jsem zmínila nástroje, které dává stát k dispozici uchazečům vyžadujícím zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Nezřídka se však setkáváme s případy, kdy tyto nástroje nejsou dostačující. Často proto uchazeč o zaměstnání ze znevýhodněné kategorie vyhledává i jiné formy zprostředkování zaměstnání nebo konkrétní zaměstnavatele, kteří mu pomohou, protože se soustředí na zaměstnávání právě kategorií zaměstnanců, do které sám náleží. Kategorii osob se zdravotním postižením je navíc nezbytné poskytovat další pomoc, díky níž je OZP vůbec umožněno vstoupit na trh práce jakožto uchazečům o zaměstnání.

V následujících podkapitolách se pokusím shrnout nejdůležitější formy pomoci, které jsem souhrnně nazvala „Metody související se zaměstnáváním osob vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání“.

5.1. SOCIÁLNÍ SLUŽBY

Tzv. "sociální službou" se rozumí činnosti, kterými má být zajištěna pomoc a podpora osobám za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení. Tyto služby jsou definovány v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (dále též jako „ZoSS“), který je dělí⁹⁶ na sociální poradenství (§ 37), služby sociální péče (§ 38 a násl.), služby sociální prevence (§ 53 a násl.).

Vzhledem k tomu, že svou práci z velké části věnuji osobám se zdravotním postižením, považuji za důležité zmínit služby poskytované těmto osobám a zcela či zčásti hrazené státem, které mají za účel osobám se zdravotním postižením usnadnit život, a tím potencionálně zlepšit jejich konkurenceschopnost na trhu práce.

5.1.1. Osobní asistence

Dle ZoSS se osobní asistence řadí mezi tzv. služby sociální péče. Osobní asistenti pomáhají osobám se "stabilizovaným zdravotním stavem" zajistit jejich fyzickou a psychickou soběstačnost, aby jim následně bylo umožněno zapojení do běžného života.

⁹⁶ Dělení na základě § 32 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

V ostatních případech mají tyto služby potřebným osobám "zajistit důstojné životní prostředí a zacházení",⁹⁷ tedy pomáhat jim překonávat každodenní životní problémy a zajistit, aby měli možnost žít důstojný život. Pod služby sociální péče tak mimo jiné patří tzv. osobní asistence,⁹⁸ která zahrnuje níže uvedené služby dle §39 odst. 2 zákona o sociálních službách spolu s § 5 prováděcí vyhlášky č. 505/2006 Sb.:

(1) Základní činnosti při poskytování osobní asistence se zajišťují v rozsahu těchto úkonů:

- a) pomoc při zvládání běžných úkonů péče o vlastní osobu:
 - 1. pomoc a podpora při podávání jídla a pití,
 - 2. pomoc při oblékání a svlékání včetně speciálních pomůcek,
 - 3. pomoc při prostorové orientaci, samostatném pohybu ve vnitřním i vnějším prostoru,
 - 4. pomoc při přesunu na lůžko nebo vozík,
- b) pomoc při osobní hygieně:
 - 1. pomoc při úkonech osobní hygieny,
 - 2. pomoc při použití WC,
- c) pomoc při zajištění stravy:
 - pomoc při přípravě jídla a pití,
- d) pomoc při zajištění chodu domácnosti:
 - 1. pomoc s úklidem a údržbou domácnosti a osobních věcí,
 - 2. nákupy a běžné pochůzky,
- e) výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti:
 - 1. pomoc a podpora rodině v péči o dítě,
 - 2. pomoc při obnovení nebo upevnění kontaktu s rodinou a pomoc a podpora při dalších aktivitách podporujících sociální začleňování osob,
 - 3. pomoc s nácvikem a upevňováním motorických, psychických a sociálních schopností a dovedností,
- f) zprostředkování kontaktu se společenským prostředím: doprovázení do školy, školského zařízení, zaměstnání, k lékaři, na zájmové a volnočasové

⁹⁷ § 38 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

⁹⁸ Blíže v: HRDÁ J.: *Osobní asistence* (příručka postupů a rad pro klienty a příručka postupů a rad pro osobní asistenty, POV). Blíže informace [online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <www.asistence.org>.

aktivitu, na orgány veřejné moci a instituce poskytující veřejné služby a doprovázení zpět,

g) pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí:

1. pomoc při komunikaci vedoucí k uplatňování práv a oprávněných zájmů,
2. pomoc při vyřizování běžných záležitostí.

(2) Maximální výše úhrady za poskytování osobní asistence činí 85 Kč za hodinu, podle skutečně spotřebovaného času nezbytného k zajištění úkonů; pokud poskytování služby, včetně času nezbytného k zajištění úkonů, netrvá celou hodinu, výše úhrady se poměrně krátí.

Podle zákona o sociálních službách dostávají lidé, kteří potřebují pomoc, tzv. „příspěvek na péči“, jehož výše se pohybuje v závislosti na věkové kategorii (mladší/starší 18 let) a na stupni závislosti (lehká, středně těžká, těžká, úplná) v rozmezí 800 až 12.000 Kč/měsíc.⁹⁹ Tento příspěvek je určen na úhradu služeb. Zákon vymezuje, které služby jsou placené uživatelem a které nikoliv. Osobní asistence je služba poskytovaná za úhradu, tedy placená uživatelem, počítají s tím i státní orgány a snižují organizacím dotace na tuto službu s tím, že uživatel si na ni finančně přispívá.

5.1.2. Sociální rehabilitace

Sociální rehabilitace je definována v ZoSS jako „soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem využívajícím zachovaných schopností, potenciálů a kompetencí“ (§ 70 odst. 1). Sociální rehabilitace se poskytuje formou terénních a ambulantních služeb, nebo formou pobytových služeb, poskytovaných v centrech sociálně rehabilitačních služeb.

Ve druhém odstavci § 70 zákon dále vymezuje základní činnosti, které služba, poskytovaná formou terénních či ambulantních služeb obsahuje:

- nácvik dovedností a činností vedoucích k sociálnímu začlenění,

⁹⁹ §11 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

- zprostředkování kontaktu se společenským prostředím,
- výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti,
- pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.

Sociální rehabilitace je u dospělých osob se zdravotním postižením zajišťována především působením nestátních organizací, uplatňuje se formou individuálního i skupinového působení.¹⁰⁰

Službu je možné poskytovat také formou pobytových služeb ve specializovaných centrech, přičemž poté služba vedle základních činností zahrnuje i např. poskytnutí ubytování a stravy.

Vyhláškou č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, jsou rozepsány konkrétní položky týkající se základních činností sociální rehabilitace.

Služby sociální rehabilitace poskytuje kupříkladu SKP-centrum, o. p. s. (<http://www.skp-centrum.cz/>).

5.2. ERGOTERAPIE¹⁰¹

Na tomto místě bych ráda zmínila velmi málo známý obor – tzv. ergoterapii.¹⁰² Ergoterapeuti jsou pracovníci, kteří se na základě prvotní diagnostiky člověka s disabilitou následně snaží u tohoto jedince dosáhnout maximální možné soběstačnosti a nezávislosti a co nejvyšší kvality života. Podporuje tedy jeho maximální možnou participaci v běžném životě, přičemž respektuje plně jeho osobnost a možnosti. V rámci toho je také učí např. efektivně využívat čas, atd.

Následně je u zdravotně postižených možné v rámci tzv. pracovní rehabilitace (legislativně zakotvena v ZoZ, viz výše) požádat o sestavení tzv. individuálního plánu, který by uživatelům ergoterapeutických služeb měl usnadnit zařazení na trh práce. Primárním cílem ergoterapie je totiž umožnit jedinci účastnit se zaměstnávání, které jsou pro jeho život smysluplné a nepostradatelné. Cílem ergoterapie je umožnit osobám zachovat si maximální soběstačnost v běžných denních činnostech (z anglického

¹⁰⁰ RŮŽIČKOVÁ, Kamila. *Vybrané kapitoly z rehabilitace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Hradec Králové: Gaudeamus, 2005, ISBN 80-704-1139-2.

¹⁰¹ Blíže [online] [cit. 2013-06-06] na: <<http://www.ergoterapie.org/Page.aspx?PageID=1>>.

¹⁰² Název je odvozen z latiny: ergon znamená práce, therapia znamená vedení, doprovázení.

originálu *Activities of Daily Living*, často pod zkratkou „ADL“), pracovních činnostech a aktivitách volného času. Návik činností, ve kterých je osoba z důvodu onemocnění, úrazu, vývojové vadě či procesu stárnutí limitována, probíhá v reálných situacích a pokud to je možné i v jejím vlastním prostředí. Ergoterapeut pomáhá řešit praktické otázky související se snížením či ztrátou soběstačnosti v činnostech, které jsou pro člověka nepostradatelné. Ergoterapie se mimo jiné snaží podporovat zdraví a duševní pohodu osoby prostřednictvím smysluplné aktivity/ zaměstnávání.

Je však třeba upozornit, že tato služba je v podmínkách našeho státu zacílena na osoby zdravotně postižené. K tomu je asistence služba jimi hrazená, poté však mají na základě žádosti právo na sestavení individuálního pracovního plánu.

Zde bych ráda upozornila na možnost rozšíření služby i na ostatní kategorie osob vyžadujících zvýšenou péči na trhu práce. Inspirací může být například USA či Francie, kde je obor ergoterapie natolik rozšířen, že se věnuje také osobám, které byly v minulosti odsouzeny k odnětí svobody, osobám, které měly problémy se závislostí na návykové látce, aj.¹⁰³ V podmínkách ČR prozatím nevznikla žádná iniciativa k takové změně, což považuji za nedostatek.

5.3. PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Jedna z variant, jak uchazeči pomoci při hledání uplatnění na otevřeném trhu práce je dosud v podmínkách našeho státu legislativně nezakotvené tzv. podporované zaměstnávání. Pro zaměstnavatele může být perspektivní, jelikož představuje možnost, jak např. snížit mzdové náklady a zároveň splnit státem stanovené kvóty pro zaměstnávání určitého procenta osob se zdravotním postižením.

V souvislosti s historickým vývojem přístupu k osobám s disabilitou jsem zmínila změny v přístupu k lidem se zdravotním postižením či se sociálním znevýhodněním, ke kterým v ČR došlo po listopadových událostech roku 1989. Zároveň se společenskými změnami (změna formy přístupu na individuální) se projevují změny v oblasti trhu práce, lidem s disabilitou je poskytnuta možnost zapojit se aktivně do pracovního procesu a mohou tak realizovat své právo na práci jako jiní lidé ve společnosti.

¹⁰³ Přednáška Bc. Zuzany Rodové ze dne 5. 12. 2012 na Lékařské fakultě UK, téma „Ergoterapie“.

Zde hraje velkou roli podporované zaměstnávání (dále rovněž „PZ“). Cílem pracovní integrace¹⁰⁴ je vyrovnat příležitosti pro pracovní uplatnění lidí, kteří z důvodu zdravotního postižení nebo jiných znevýhodňujících faktorů mají ztížený přístup na otevřený trh práce a v důsledku toho mohou být nebo jsou omezeni ve svém společenském uplatnění.

*„Jedná se o instituce sociálního podniku nebo sociálního družstva, jehož prostřednictvím se osoby sociálně vyloučené nebo vyloučením ohrožené samy zapojují do pracovních aktivit a tedy do své resocializace na principu zajištění zdrojů své obživy“.*¹⁰⁵ V našich podmínkách má dlouholetou tradici zejména integrace zdravotně postižených osob do zaměstnání prostřednictvím výrobních družstev invalidů (první v Československu byla založena již v roce 1954).

5.3.1. Definice a znaky podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm.¹⁰⁶ Služba podporované zaměstnávání je součástí sociálních služeb, konkrétně služby sociální rehabilitace § 70 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Hlavním cílem PZ je umožnit lidem z cílové skupiny získat a udržet si takové zaměstnání na otevřeném trhu práce, které odpovídá jejich zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem a současně posílit jejich pracovní návyky a rozšířit zájem o profesní rozvoj.

Podporované zaměstnávání je (má) specifický pracovní program, který se od jiných programů odlišuje především tím, že se jedná o pracovní místo na otevřeném trhu práce, na které se aplikuje postup tréninku pracovních dovedností až po nástupu na pracoviště (vychází tedy ze schopností toho kterého jedince místo obvyklého postupu:

¹⁰⁴ Více [online] na „Česká unie pro podporované zaměstnávání“ [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://www.unie-pz.cz/>>.

¹⁰⁵ HUNČOVÁ, M. *Sociální ekonomika a sociální podnik*. 2007. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, str. 148.

¹⁰⁶ VITÁKOVÁ, P. a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. 1. vydání. Praha: Rytmus, 2005. 127 s. ISBN: 80-903598-0-9, str. 11.

rekvalifikace a následného umístění na pracoviště). Uživatel je tedy zaměstnán v běžném pracovním prostředí a je mu poskytována průběžná podpora.

Nezbytným předpokladem podporovaného zaměstnání je podpora „šitá na míru“, vzhledem k variabilitě potřeb uživatelů nelze stanovit taxativní výčet nabízených služeb, pro názornost bych uvedla např. pracovní asistenci, trénink na pracovišti, monitorování průběhu pracovního uplatnění a dopravu.

Mezi další znaky v oblasti zaměstnání patří:

- práce má stabilní charakter, pracovní poměr je uzavřený na dobu neurčitou nebo na jinou dobu, která je u daného typu pracovního místa obvyklá,
- pracovní místo odpovídá zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem uživatele služeb a současně umožňuje profesní rozvoj. Uživatel má možnost na pracovním místě získat nové dovednosti, může u něj dojít k pracovnímu postupu,
- uživatel PZ má obdobné pracovní podmínky (prostředí, vybavení, mzdu) jako ostatní pracovníci,
- jde o hodnotnou a smysluplnou práci, zaměstnavatel i zaměstnanec mají z odvedené práce užitek,
- uživatel PZ má na pracovišti příležitost i k sociálnímu uplatnění (setkává se s ostatními pracovníky nebo zákazníky, účastní se na společenských akcích organizovaných zaměstnavatelem srovnatelně s ostatními pracovníky, apod.).

Nadto je podpora poskytována také zaměstnavateli např. snížením mzdových nákladů (díky státní dotaci),¹⁰⁷ na základě splnění státem stanovené kvóty pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, úpravy pracovního místa. Podpora zaměstnávání má pozitivní dopad na dobré jméno společnosti a její zviditelnění,¹⁰⁸ takovou činností lze získat motivované a stálé zaměstnance (lidé s mentálním postižením mají často zájem o manuální práci, která je pro ostatní zaměstnance neatraktivní).

¹⁰⁷ Viz příspěvek dle § 78 ZoZ.

¹⁰⁸ Propagaci napomáhá společnost Rytmus o.p.s.

5.3.2. Cílová skupina

Služby PZ jsou určeny lidem, jejichž dovednosti potřebné k získání a udržení si vhodného zaměstnání na otevřeném trhu práce mají oproti dovednostem jiných lidí nižší úroveň (např. osoby s mentálním postižením, lidé po výkonu trestu, příslušníci romské komunity atd.), takže tito lidé mají méně příležitostí k běžnému pracovnímu uplatnění. Zároveň však mají zájem pracovat na otevřeném trhu práce. Kritériem k posouzení vhodnosti služby PZ pro zájemce o práci není tedy jen příslušnost k určité skupině zdravotně či sociálně znevýhodněných osob, ale jde také o úroveň jejich dovedností.

5.3.3. Vývoj podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání vzniklo v USA v sedmdesátých letech jako alternativa k tradičním službám pro lidi s mentálním postižením v oblasti zaměstnanosti, legislativně zakotveno bylo v roce 1984 a následně se rozšířilo do Kanady a Austrálie. V devadesátých letech se dostalo do Evropy, kde patří k jeho základním průkopníkům skandinávské země.

Národní systém podporovaného zaměstnávání je účinný také v Německu, kde se služba v překladu nazývá služba „expertů na integraci“ (Integrationsexperte) a je realizována nestátními organizacemi. Podle zákona o rehabilitaci z roku 2000 musí být v každém regionu jedna organizace, která tento druh služeb poskytuje na základě výběrového řízení a smlouvy uzavřené s místním úřadem práce.

V ostatních západoevropských státech je podporované zaměstnávání stejně jako v ČR nerovnoměrně dostupnou službou a legislativně je v různé míře upraveno.

Pro rozvoj PZ je důležitý vliv zastřešujících organizací:

- Evropská unie pro podporované zaměstnávání (EUSE, založena 1992, <http://www.euse.org/>),
- Světová asociace pro podporované zaměstnávání (WASE, <http://www.wase.net/>).

5.3.4. Podporované zaměstnávání v ČR

V ČR tuto službu poskytují zatím výhradně nevládní organizace, počínaje rokem 1995 (vznik první agentury v Praze ze zdrojů Americké vládní agentury pro mezinárodní rozvoj).¹⁰⁹ Od roku 2000 se poskytování podporovaného zaměstnávání rozvíjí v dalších regionech, převážně na základě dvou nadregionálních projektů, financovaných z prostředků Evropské unie a státního rozpočtu (PALMIF a EQUAL). V roce 2000 byla pro podporu rozvoje PZ v České republice založena unie.¹¹⁰ Jejím posláním je formulovat, šířit a podporovat myšlenku podporovaného zaměstnávání v České republice.

Služba PZ je financována z velké části z grantů poskytovaných nevládním organizacím. Fakt, že PZ dosud není legislativně nikde upraveno, se projevuje mimo jiné v nesystémovosti jeho financování. V oblasti dotační politiky sociálních služeb je zahrnováno do služby **sociální rehabilitace**, to však vyžaduje po poskytovatelích PZ respektování všech požadavků daných zákonem o sociálních službách (č. 108/2006 Sb.) pro poskytování služby sociální rehabilitace, která má širší charakter, než služba PZ. Dále umožňuje zákon o zaměstnanosti proplácet částečně náklady na PZ jako služby pracovní rehabilitace pro skupinu osob se zdravotním postižením.

V současné době je v ČR něco málo přes 50 poskytovatelů služby PZ.¹¹¹ Mezi nejznámější bych zařadila například tréninkovou kavárnu Rytmus o. s.¹¹² a Eset-Help o. s. (<http://www.esethelp.cz/>).

5.3.5. Proces podporovaného zaměstnávání

PZ je zpravidla omezeno časovým úsekem 24 měsíců, přičemž počíná projevem zájmu potencionálního uživatele o podporu při získávání vhodného pracovního uplatnění na otevřeném trhu práce a končí v momentě, kdy uživatel našel vhodné pracovní uplatnění a předpokládá se, že si jej také udrží a zároveň nebude potřebovat podporu pracovníka

¹⁰⁹ VITÁKOVÁ P.: *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. 1. vydání. Praha: Rytmus, 2005, ISBN 80-903-5980-9, str. 14.

¹¹⁰ Blíže [online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://www.unie-pz.cz/>>.

¹¹¹ [Online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/23-poskytovatele-sluzby-pz.html>>.

¹¹² [Online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <http://www.rytmus.org/podporovane_zamestnavani>.

PZ. Konkrétně lze podporované zaměstnávání rozčlenit na 4 fáze, v rámci kterých dochází k:

- dojednávání spolupráce mezi uživatelem a poskytovatelem služby PZ,
- plánování kariéry uživatele (sestavení osobního profilu, zjišťování úrovně dovedností potřebných k získání a udržení vhodného pracovního místa, mapování trhu práce, apod.),
- podpoře při nalezení vhodného pracovního místa (bývá využíván individuální plán) a tréninku dovedností (pracovních, sociálních a dalších) potřebných k získání a udržení vhodného pracovního místa a
- podpoře poskytované uživateli po uzavření pracovněprávního vztahu (při začlenění se do pracovního kolektivu, vyhledávání tzv. přirozené podpory, ideálně u pracovníka zaměstnavatele).¹¹³

V rámci podporovaného zaměstnávání jsou činnosti a pomoc poskytované také zaměstnavatelům, například pomoc při vytváření vhodné pracovní náplně pro uživatele, podpora při vyřizování formalit spojených s nástupem uživatele do zaměstnání, poskytování poradenství v oblasti legislativy pro zaměstnávání lidí se znevýhodněním, pomoc při komunikaci s uživatelem, při řešení problémů se zapracováním uživatele a s jeho začleněním do kolektivu spolupracovníků. Poskytována je rovněž podpora rodině při zvládání změn souvisejících s jeho osamostatňováním a zvládání změn souvisejících s nástupem do zaměstnání.

5.3.6. Podporované zaměstnávání a sociální podnik

Již shora bylo naznačeno, že je metoda podporovaného zaměstnávání velmi vhodně uplatnitelná v sociálních podnicích.¹¹⁴ Takové typy sociálních podniků jsou společnosti vytvářející pracovní místa pro osoby znevýhodněné na trhu práce, které potřebují pro pracovní uplatnění individuální intenzivní podporu potřebnou pro získání a udržení si práce v sociálním podniku a zdokonalování svých pracovních dovedností. Tím tak

¹¹³ VITÁKOVÁ, P. a kol.: *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. 1. vydání. Praha: Rytmus, 2005. 127 s. ISBN: 80-903-5980-9, str. 20.

¹¹⁴ Často se pro ně užívá speciální název tzv. *integrační sociální podniky*, z angl. „Work Integration Social Enterprise“ (WISE); viz pozn. pod čarou č. 130.

postupně přispějí k rozvoji sociálního podniku. Tuto charakteristiku si dovolím blíže nerozebírat, vzhledem k tomu, že tak učiním v dalších částech této práce.

5.3.7. Podporované zaměstnávání a jiné typy služeb

V České republice existuje a stále vzniká řada různých služeb v oblasti zaměstnanosti, které mohou mít některé shodné znaky s metodou podporovaného zaměstnávání, avšak od této metody se zároveň odlišují. Za podporované zaměstnávání tak nelze považovat např. služby:

- jejichž cílem je především aktivizace lidí, strukturování jejich času, terapie (např. programy center denních služeb, sociálně terapeutické programy),
- které se primárně zaměřují na pomoc v oblasti zajištění základních životních potřeb (např. osobní asistence),
- jejichž cílem je pouze získání pracovních zkušeností nebo rozvoj dovedností a návyků potřebných k získání a udržení si práce (např. terapeutické programy, nácvikové programy v sociální rehabilitaci, programy podpory přechodu ze školy do práce),
- které vedou k získání a udržení si práce ve speciálním pracovním prostředí, převážně mezi ostatními lidmi znevýhodněnými na trhu práce (chráněné dílny),
- a služby cíleně poskytované pouze před nástupem do práce (poradenské služby, pomoc s jednáním se zaměstnavatelem, úřady).

5.4. TRANZITNÍ PROGRAM

Sociální službou zacílenou na mladou věkovou skupinu je tzv. tranzitní program. Usnadňuje žákům se speciálními potřebami přechod ze školy do zaměstnání. Zároveň tím pomáhá různě handicapovaným jedincům žít plnohodnotný život, jehož je pracovní uplatnění nezbytnou součástí. Tranzitní program je služba, která by za pomoci individuální praxe a nácviku pracovních a sociálních dovedností měla vyústit v možnost zaměstnání na otevřeném trhu práce a díky nabytým dovednostem napomoci k udržení zaměstnání.

Krejčířová a kol.¹¹⁵ uvádí nejčastější podobu tranzitního programu v České republice: Tranzitní program ze školy do práce se u nás zpravidla uskutečňuje v rámci podporovaného zaměstnávání ve spolupráci agentur pro podporované zaměstnávání a speciálních škol hlavně formou individuálních praxí na běžných pracovištích za podpory pracovního asistenta. Tyto praxe mají podobné zákonitosti jako proces podporovaného zaměstnávání.

Tranzitní program nabízí např. Rytmus o. s.,¹¹⁶ Jedličkův ústav a občanské sdružení Asistence (<http://www.jus.cz/tranzitni-program>).

5.5. PŘECHODNÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Přechodné zaměstnávání je časově limitovaný pracovní rehabilitační pokus umožňující lidem, kteří pro svou disabilitu nejsou dočasně schopni obstát v běžném zaměstnání bez cizí pomoci, nácvik sociálních dovedností potřebných k získání zaměstnání a jeho udržení.

Na rozdíl od podporovaného zaměstnávání (kdy se zaměstnanec začleňuje na trhu práce do společnosti a zůstává v ní), se u přechodného zaměstnávání jedná, jak sám název naznačuje, o smlouvu na dobu určitou. Uchazeč tak poté má možnost být zaměstnán na jiném místě.

Přechodné zaměstnání nabízí např. občanské sdružení Green Doors¹¹⁷ či Eset-Help o. s.¹¹⁸

5.6. SOCIÁLNÍ PODNIK¹¹⁹

Politika zaměstnanosti v České republice nedoznala žádných pozitivních systémových změn, což implikuje neustálé vysoké finanční výdaje především za dávky na podporu v nezaměstnanosti. V současné době je pro osoby, kterým se předkládána diplomová práce věnuje, velmi obtížné najít uplatnění na trhu práce. To i přesto, že jsou mnohdy vděčnějšími zaměstnanci, než osoby, které pomoc při zprostředkování zaměstnání

¹¹⁵ KREJČÍŘOVÁ, O. a kol.: *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. 1. vydání. Havlíčkův Brod: Tobáš. 2005. ISBN 80-903-5981-7.

¹¹⁶ [Online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <http://www.rytmus.org/tranzitni_program>.

¹¹⁷ Blíže [online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://www.greendoors.cz/prechodne-zamestnavani>>.

¹¹⁸ Blíže [online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://dks.greendoors.cz/node/17>>.

¹¹⁹ Příklady sociálních podniků: o. s. Fokus; Junův statek ve vesnici Sedlec; Domov Sue Ryder o. p. s.; Pracovní sobota s. r. o.

nevyžadují. V následujících letech bude situace ještě horší, například s ohledem na postupně se zvyšující důchodový věk (příloha k zákonu č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění) se úměrně zvýší kvantita nezaměstnaných, resp. uchazečů o zaměstnání ve věku nad 50 let (viz také podkapitolu 2.4.).

Osobně nepovažuji zvýšenou péči, která má být na základě dnešního systému věnována osobám ji vyžadující a v předcházejícím textu uvedené možnosti, které se osobám dlouhodobě nezaměstnaným naskýtají, za dostatečné. Naopak shledávám nezbytným systém politiky zaměstnanosti ČR a dalších forem pomoci se zaměstnaností souvisejících restrukturalizovat. A to jak pro jeho současnou neefektivitu, tak především pro zamezení zmíněných budoucích hrozeb.

V rámci úvah o restrukturalizaci a inovaci politiky zaměstnanosti vstupuje do popředí idea společnosti s předmětem podnikání, na jehož naplňování by se podílely právě osoby, které vyžadují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Jedná se o podniky, které je většinou třeba, především z počátku jejich fungování, finančně podporovat. Nicméně pokud se jim posléze podaří nabýt soběstačnosti a v dalších letech jsou schopny fungovat bez této finanční podpory, s delším časovým odstupem se státu peníze investované do podpory jejich vzniku vrátí. Tím se uleví státnímu rozpočtu od poměrně vysokých položek na politiku zaměstnanosti. Vše i za situace, že tyto podniky budou po dobu své existence využívat dotací či výhod poskytovaných v rámci politiky zaměstnanosti (příspěvky či slevy na dani, atd.), protože se v souhrnu bude jednat o mnohem nižší částky, než výdaje na stejný počet nezaměstnaných občanů.

Pro společnost, která profilově odpovídá popsané konstrukci, se užívá termín *sociální podnik*. V některých státech je sociální podnik již legislativně zakotven, v podmínkách ČR však tomu tak ještě není. Povědomí o sociálních podnicích mezi českými občany bych bohužel popsala výrokem: „*Nikdo přesně neví co to je, ale všichni vědí, že to existuje.*“¹²⁰

Sociální podnik je společnost založená nejen za účelem zisku, jak je to běžné v podnikatelské praxi, ale zároveň a především se sociálními a environmentálními cíli.

¹²⁰ Autor výroku: Bruno Roelants; viz. HUNČOVÁ, M.: *Ekonomický rozměr občanské společnosti: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. 1. vydání. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, 2004. ISBN 80-704-4605-6, str. 138.

Na českém trhu práce a mezi typickými právníckými osobami - založenými dle obchodního zákoníku „za účelem zisku“ tak není divu, že je tato forma společnosti u nás spíše raritou.

Jsou to ale především tyto společnosti, které se z velké části zasluhují o integraci osob znevýhodněných na trhu práce, poskytují jim možnost výdělku, zapojení se či návratu do ekonomického života a tvoří tak podklad pro konkurenceschopnost těchto jedinců oproti ostatním účastníkům trhu práce.

Této formě podnikání a zaměstnávání osob bych chtěla věnovat větší pozornost, proto si dovoluji jí přidělit celou následující kapitolu.

6. SOCIÁLNÍ EKONOMIKA¹²¹

V předchozí kapitole jsem zdůraznila význam tzv. sociálního podniku pro řešení nezaměstnanosti osob vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. V návaznosti nato si tato poslední kapitola klade za cíl vysvětlit, co tento druh podnikání obnáší, představit, jakým způsobem je právně podchycen a jak funguje ve vybraných zahraničních právních řádech a poté zanalyzovat stav sociálního podnikání v právních podmínkách České republiky.

6.1. DEFINICE SOCIÁLNÍ EKONOMIKY A SOUVISEJÍCÍCH POJMŮ

V prvé řadě je třeba definičně vymezit pojmy, které jsou pro dané téma stěžejní, viz níže.

6.1.1. Pojem sociální ekonomika aneb „třetí sektor“

Standardní státní ekonomika se dělí na dvě odvětví: privátní a veřejný sektor. Soukromý sektor je zaměřen na zisk se soukromým vlastnictvím jeho institucí. Naproti tomu je veřejný sektor vlastněn státem a dotován z peněz daňových poplatníků, je určen spíše k poskytování služeb než k zisku. Mezi těmito dvěma sektory se nachází sektor třetí, sociální ekonomika. Jeho základem jsou již zmíněné sociální podniky. Vznik třetího sektoru je vlastně výsledkem rozšiřování nabídky služeb a statků, které veřejný sektor nemůže zabezpečit, nebo těch, které nechce z důvodů neziskovosti zajišťovat sektor soukromý. Jeden z hlavních důvodů významu sociální ekonomiky je právě to, že soukromý ziskový sektor nebo stát někdy není schopen zajistit dostatečné řešení nově vznikajících potřeb.¹²²

Tato velmi důležitá role sociální ekonomiky v poskytování služeb a statků je bohužel v porovnání s rolemi předchozích dvou zmíněných sektorů často přehlížena a ve společnosti není tolik známá. Co si tedy pod tímto pojmem můžeme představit? Určitě by pomohla definice. Nicméně sociální ekonomika je u nás (i v některých jiných státech) velice mladý obor, který se stále ještě formuje. Ne ve všech státech natolik

¹²¹ Krátce o sociální ekonomice v pořadu „Člověk a trh“ [online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://prehravac.rozhlas.cz/audio/2393350>>.

¹²² In: DOHNALOVÁ M., DEVEROVÁ L., PETRLÍKOVÁ B., SVOBODA J. a kol. *Sociální ekonomika - sociální podnikání*. Brno: Akademické nakladatelství CERM. 2007. ISBN 978-80-7204-552-5, str. 7.

upevnila svou roli, aby se dalo říct, co vše pod ní spadá, či spadat může. V tomto ohledu existují i různé přístupy států, některé státy třetí sektor definují tak úzce, aby mu stanovily mantinely, za něž zacházet nemůže, jiné vlády se naopak snaží o definici co nejobecnější. Do třetice některé státy legislativně sociální podnik ještě zakotven nemají a definice se tvoří díky mezinárodním organizacím nebo vnitrostátním zájmovým uskupením. Který podnik lze označit za sociální, se také může stát od státu lišit. Tak jako tak v celém průběhu formování třetího sektoru docházelo a někde ještě stále dochází ke snahám o vytvoření jeho definice. Některé z těch nejdůležitějších si dovolím uvést:

Ve Francii byla Národní radou pro vztahy mezi vzájemnými společnostmi, družstvy a asociacemi (Alaitru 2005) vydána Charta sociální ekonomiky (Social Economy Charter),¹²³ která sociální ekonomiku definuje jako *skupinu organizací, které nepatří k veřejnému sektoru, jsou demokratické a mají zvláštní režim přerozdělování zisků pro účely svého dalšího rozvoje a zlepšování služeb pro své členy a pro společnost.*

V zakladatelské chartě Evropské sítě měst a regionů sociální ekonomiky REVES (European network of Cities and Regions for the Social Economy) je uvedeno: „Sociální ekonomika je tvořena na státu nezávislými subjekty: organizacemi a podniky, které produkují statky, služby obchodního i neobchodního charakteru s cílem sociálním; podniky, které uplatňují demokratickou účast svých členů a zaměstnanců; podniky sledující cíle solidarity a obecného zájmu a které nerozdělují svůj zisk mezi podílníky (akcionáře)“.

Ani v českých podmínkách není pochyb o potřebnosti jednotné definice třetího sektoru (mezi důvody jsou uváděny např. potřeba jednotného používání terminologie samotnými aktéry sociální ekonomiky, potřeba jednotného a jednoznačného popsání jevů a procesů v této oblasti, apod.). Většinou tak dochází zdůrazňováním typických charakteristik sektoru.¹²⁴ Kupříkladu Doc. Ing. Dohnalová, CSc. ve své knize „Sociální ekonomika“ z roku 2011 sociální ekonomiku charakterizuje jako „součást národního hospodářství. Tvoří ji soukromé ekonomické subjekty nezávislé na státu, které vykonávají ekonomické činnosti, ale odlišují se od tržních ziskových společností tím, že

¹²³ [Online]. [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <http://www.amice-eu.org/userfiles/file/2007_08_20_EN_SE_charter.pdf>.

¹²⁴ Mezi přední české autory patří např.: Marie Dohnalová, Pavol Frič, Magdalena Hunčová, Ivan Malý, Martin Potůček, Jan Sokol, Simona Škarabelová, Ivo Telec. Vše [online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <http://www.fhs.cuni.cz/kos/kos_soubory/1._Uvod_Socialni_ekonomika_a_socialni_podnikani.pdf>.

sledují sociální a environmentální cíle v daném místě. V sociální ekonomice jsou produkovány služby nebo zboží, jsou vytvářena pracovní místa a vedle zaměstnanců zde často pracují dobrovolníci.“

Dále si dovoluji zmínit definici, která vznikla jako výstup z projektu TESSEA¹²⁵ v roce 2011: „Pojem sociální ekonomika vnímáme jako *souhrn aktivit uskutečňovaných subjekty sociální ekonomiky, jejichž cílem je zvýšit zaměstnanost v místních podmínkách anebo uspokojit další potřeby a cíle komunity v oblasti ekonomického, sociálního, kulturního a environmentálního rozvoje.*“¹²⁶

Z definic a celkového vývoje tohoto oboru lze vyvodit, že sociální ekonomika usiluje o zvyšování zaměstnanosti, posílení sociálního začlenění a sociální soudržnosti, o environmentální prospěch a o rozvoj místních společenství. Je protiváhou tržní ekonomiky, usiluje o ekonomickou prosperitu, sociální (společenský) kapitál a kvalitu životního prostředí (koncept tzv. trojího prospěchu, „triple-bottom-line“). Třetí sektor je zapojen do regulace ekonomického života a to díky činnostem svých subjektů, které kupř. zprostředkovávají různé služby potřebným lidem, v politice zaměstnanosti dokonce často přebírají některé ekonomické role veřejných institucí.¹²⁷ Sociální podnikání je pak podnikatelským projevem sociální ekonomiky řešícím tyto cíle včetně zaměstnanosti zejména na místní úrovni a s důrazem na trvale udržitelný rozvoj. Subjekty sociální ekonomiky jsou sociální podniky a organizace podporující jejich činnost finančně ve sféře finanční, poradenské i vzdělávací.¹²⁸

¹²⁵ Jedná se o tříletý projekt „Tematická síť pro rozvoj sociální ekonomiky“ (TESSEA) financovaný z OP LZZ (Operační program lidské zdroje a zaměstnanost), blíže [online] [cit. 2013-06-06] na: <<http://www.socialni-ekonomika.cz/cs/projekt-tessea.html>>.

¹²⁶ In TESSEA: *Studie sociální ekonomiky v ČR*.

¹²⁷ Borzaga C., Defourny J. (eds.): *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, London & New York, 383 p. (Paperback edition, 2004).

¹²⁸ FRANCOVÁ, P.: *Představení české definice sociální ekonomiky a podnikání* (power-pointová prezentace). Konference „O sociální ekonomice a její budoucnosti v České republice“, Praha, Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 28. 5. 2008.

6.1.2. Pojem sociální podnik¹²⁹

Pro společnost naplňující znaky společenské prospěšnosti se používá termín „sociální podnik“. Obecně bych sociální podnik popsala jako konkurenceschopný podnikatelský subjekt, působící na běžném trhu, který je založen za účelem integrace osob vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, a to vytvářením pracovních příležitostí a poskytováním přiměřené pracovní a psychosociální podpory těmto kategoriím uchazečů o práci.

Mezinárodní organizace CEFEC (konfederace sociálních podniků, družstev a neziskových organizací), sdružující organizace z 18 evropských zemí,¹³⁰ vymezuje sociální podnik pomocí následujících charakteristik:

- vytvořený za účelem zaměstnávání lidí s postižením nebo jinak znevýhodněných na trhu práce,¹³¹
- podnikatelský subjekt, který užívá vlastní tržně orientované výroby zboží a služeb k naplňování svých sociálních cílů,
- podstatný počet zaměstnanců jsou lidé s postižením nebo jiným znevýhodněním na trhu práce,
- každý zaměstnanec dostává tržní mzdu nebo plat odpovídající jeho práci,
- snaha o rovné pracovní podmínky mezi zaměstnanci znevýhodněnými a těmi bez znevýhodnění,
- všichni zaměstnanci by měli mít stejná práva a povinnosti.¹³²

6.2. VÝCHODISKA A HISTORICKÉ KOŘENY SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ

Na rozdíl od sociální péče a práce je sociální podnikání záležitostí posledních desetiletí, nicméně jeho historické kořeny sahají hluboko do minulosti, neboť je postaveno

¹²⁹ V poslední době se začíná rozlišovat i tzv. **integrační sociální podnik**, který v rámci všech pro sociální podnik charakteristických rysů a účelů svého vzniku akcentuje především dosáhnout zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. Pro účely této práce není potřebné rozlišovat jakékoli možné druhy sociálních podniků, proto budu pracovat pouze se zastřešujícím pojmem „sociální podnik“.

¹³⁰ Za Českou republiku je členem dosud pouze nestátní nezisková organizace Fokus-Praha (webové stránky: <www.fokus-praha.cz>).

¹³¹ Dle platného znění ZoZ: „osoby vyžadující zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání“.

¹³² Příručka „*Sociální firma-výzva v podnikání 21. Století*“, vydaná společností Fokus-Praha o. s. Těž [online]. Dostupná z: <www.socialnifirmy.cz>.

především na principu sdružování se. Stopy tak vysledujeme hlouběji do středověku, kdy spolkový život hrál nemalou roli.

Podle RNDr. N. Johanisové, PhD.¹³³ byla předchůdcem sociálního podniku tradiční obecina, tj. společné vlastnictví a hospodaření na pozemcích patřících obci, která je přidělovala svým členům a rozhodovala jako celek o jejich využití. V tradiční středověké občině přitom shledává tři základní znaky pozdějších družstev: „*stírání rozdílu mezi spotřebitelem, investorem a výrobcem či poskytovatelem služeb, resp. mezi bohatými a chudými členy, demokratičnost rozhodování, a stírání rozdílu mezi „ziskovostí“ a „neziskovostí“, resp. mezi altruismem a egoismem*“.¹³⁴

Za předchůdce družstev se také pokládají cechy řemeslníků, které vznikaly ve středověkých městech. První družstva vznikají ve 40. letech 19. století. Dnes představují různé typy družstev (výrobní, spotřební, zemědělské, úvěrové atd.) jednu ze základních forem či „pilířů“ sociálních podniků. Další jsou nadace, asociace (sdružení) a podniky či spolky vzájemné podpory, tzv. mutuálky. Posledně jmenované jsou pozůstatkem dělnických podpůrných spolků, které vznikaly v Anglii již koncem 17. století (friendly societies) a od roku 1793 byly chráněny zákonem.

Na přelomu 18. a 19. století byly položeny základní stavební kameny současného chápání sociální ekonomiky. Rozvoj průmyslové a kapitalistické společnosti tak nechal vzniknout prvnímu spolku vzájemné pomoci (typografický) v Itálii (Turin) roku 1738, následovaly dělnické podpůrné organizace (Sociétés de secours mutuelle) ve Francii a v dalších desetiletích vše pokračovalo v západní a střední Evropě.

Sociální podnikání se stalo fenoménem zejména na počátku 20. století, kdy ve vyspělých zemích světa postupně začalo vyplňovat bílá místa na trhu práce. Krok za krokem se totiž stalo velmi účinným nástrojem při zaměstnávání osob ohrožených sociálním vyloučením, které se i v dobách, kdy míra nezaměstnanosti vykazovala relativně nízké hodnoty, velmi těžko uplatňovaly na trhu práce, a to především pro strach ze strany mnoha zaměstnavatelů z jejich zaměstnávání.

¹³³ RNDr. Naděžda Johanisová, PhD., profil dostupný [online] [cit. 2013-06-06] z: <<https://is.muni.cz/osoba/38023#publikace>>.

¹³⁴ JOHANISOVÁ, N. *Kde peníze jsou služebníkem, nikoliv pánem. Výpravy za ekonomikou přátelskou přírodě a člověku*. Volary: Stehlík, 2008, ISBN 978-80-86913-05-6, s. 37.

S nástupem tzv. sociálního státu, tedy především v poválečném období, byla sláva sociálního podnikání zatlačena do pozadí. V té době to totiž byly samy státy, kdo se snažil občanům zajistit jistý sociální status, založený na respektování lidských a sociálních práv občanů.

Model sociálního státu dospěl do krizového stavu, když prudce vzrostl deficit veřejných rozpočtů, sociální systémy začaly být zneužívány a jejich efektivita se začala snižovat. Situace byla tím horší, že si lidé na určitý sociální status navykli a dlouhodobě v něm setrvali, k tomu v důsledku ekonomické krize přibývaly další sociálně potřebné skupiny. V západní Evropě se krize sociálního státu začíná projevovat v posledních dekádách 20. století, díky této situaci do popředí znovu vystupuje sociální ekonomika,¹³⁵ která nabízí způsob dlouhodobého řešení, jak začlenit znevýhodněné kategorie uchazečů o zaměstnání (dle platného znění ZoZ: uchazeče „vyžadující zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání“) zpět na trh práce a jak snížit jejich ekonomickou závislost na sociálním systému.

První zmínky o konceptu sociální ekonomiky v tomto období můžeme sledovat v úzkém pojetí a napojení na družstevní hnutí, kdy v roce 1991 italský parlament přijal zákon, kterým byl přiznán speciální status sociálním družstvům vznikajícím v první fázi jako reakce na nedostačující nebo zcela chybějící veřejné služby.

Sociální podniky tak začaly ulehčovat státním rozpočtům států, které situaci řešily formou pasivních podpor, poskytovaných osobám na trhu práce znevýhodněným, na základě kterých se ale odvádělo stále více finančních prostředků ze sociálních systémů jednotlivých států. Byla to právě sociální ekonomika, která se začala starat o vytváření podmínek pro vznik a udržitelnost nových pracovních míst pro osoby vyžadující zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

Postupně se tedy zformovalo sociální podnikání, jak jej chápeme dnes, které řeší prostřednictvím samostatné podnikatelské aktivity a účasti na trhu otázky zaměstnanosti, sociální soudržnosti a místního rozvoje. Svou činností podporuje solidární chování, sociální začleňování a růst sociálního kapitálu zejména na místní úrovni s maximálním respektováním trvale udržitelného rozvoje. Ekonomická

¹³⁵ DOHNALOVÁ M., PRŮŠA L. a kol.: *Sociální ekonomika*. 1. Vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, ISBN 978-80-7357-573-1, str. 23.

prosperita je jedna ze třech pilířů prosperity sociálního podniku (vedle společenského kapitálu a kvality životního prostředí), zisk je však primárně používán na rozvoj podniku a pro naplnění jeho obecně prospěšných cílů.

Dle současné české definice patří k základním principům sociálního podniku:

- 1) obecně prospěšný cíl či účel vyjádřený ve statutu nebo stanovách (otázky zaměstnanosti, sociálního začleňování a místního rozvoje),
- 2) participace členů/pracovníků na demokratickém rozhodování a samosprávě a posilování sociálního kapitálu podniku i místních komunit (pozitivní externalita),
- 3) specifické financování a použití zisku (byznys „non-for-profit“),
- 4) místní rozměr, tj. přednostní využívání místních zdrojů a uspokojování místních potřeb.¹³⁶

6.3. MOŽNOSTI UPLATNĚNÍ SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ

Sociální ekonomika představuje alternativní možnosti řešení sociálních, ekonomických a ekologických problémů a jako taková je známá ve světě. V předkládané práci zohledňuji sociální ekonomiku především jako prostředek k získání zaměstnání osobám vyžadujícím zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, považuji však za vhodné upozornit na možnost jiného jejího uplatnění, tj. především jako prostředku k odstraňování chudoby.

6.3.1. Sociální ekonomika - boj proti chudobě

V rámci boje proti globálně rozšířené chudobě si lidé postupně začali uvědomovat, že peníze nejsou cestou ke snižování chudoby. Je třeba hospodářský rozvoj, který představuje stěžejní základnu pro odstraňování chudoby. Skutečným řešením tak musí být chytřejší projekty, jež by využily zdroje výnosněji a z malého ekonomického vstupu by vytvořily sociální hodnotu.¹³⁷

¹³⁶ Tamtéž. Srov. též Rychtář, K. Okruhy kompetencí pro management v sociálním podnikání. Motivační seminář, Opava, 16. 9. 2009 (power-pointová prezentace). Další definici přináší V. Beck, který mj. zdůrazňuje vysoký stupeň autonomie sociálních podniků. BECK, V. *Sociální podnikání v praxi*. Studijní opora. Ostrava 2010: Vysoká škola podnikání, str. 20-21.

¹³⁷ CorporAID magazín, 3/08. Vydala ARS – asociace pro rozvojovou spolupráci. Prosinec 2008. Str. 3. Dostupný též [online] [cit. 2013-06-06] z: <http://www.arsczech.org/files/publikace_prosinec_DESIGN.pdf>.

Především díky Nobelově ceně za mír je známý Muhamed Yunus, jeden z prvních zastánců sociálního podnikání, který jako reakci na krizi v Bangladéši 1974 založil banku s názvem „Grameen Bank“, jejíž činnost začala v roce 1976.

Banka v současnosti expanduje i do jiných zemí, kde pokračuje v politice mikroúvěrování a programech pro snižování chudoby. K lednu 2007 měla Grameen Bank celkem 2343 poboček po celém světě (např. Asie: Indie, Pákistán, Čína, Indonésie, Filipíny; Latinská Amerika a Karibik: Bolívie, Dominikánská republika; Afrika: Egypt, Maroko, Tunisko, Nigérie, Rwanda). O svých počinech a sociálním podnikání napsal několik publikací, pro mne byla inspirací především „Building social business“.¹³⁸

6.3.2. Koncepty sociálního podnikání v USA a v Evropě

Největší pozornost se oběma pojmům - sociální ekonomika a sociální podnik – dostává až v 80. a 90. letech, kdy se s nimi setkáváme jak v Evropě, tak i v USA, jejich chápání se však na obou kontinentech liší.

V USA bylo v té době čím dál obtížnější získat finanční prostředky ze soukromých a vládních darů a grantů na financování neziskových organizací. Tyto formy podnikání se zaměřily na konečný cíl, tedy sociální inovaci ve prospěch skupiny či celé společnosti. Americký sociální podnik je typicky nezisková organizace, která si zajišťuje příjmy pro svou činnost, přičemž znaky jako vzájemná svépomoc, udržitelnost či environmentální cíle u ní ustupují do pozadí.¹³⁹ Jinými slovy je americký koncept sociálního podniku obchodně zaměřen a má vysoce profesionální a podnikatelský přístup, jeho strategií je zajistit příjmy na podporu svých charitativních cílů a poslání.

Naopak v Evropě je důraz kladen především na institucionální změny a demokratické hodnoty (sociální ekonomika úzce souvisí se zapojováním občanů do rozhodovacích procesů).

¹³⁸ YUNUS M.: *Building social business: the new kind of capitalism that serves humanity's most pressing needs*. 1st ed. New York: Public Affairs, 2010, ISBN 15-864-8824-4.

¹³⁹ BECK, V. *Sociální podnikání v praxi*. Studijní opora. Ostrava 2010: Vysoká škola podnikání, str. 20.

Dle J. Defournyho, ředitele Centra sociální ekonomiky na belgické univerzitě Liège a prezidenta evropské sítě EMES,¹⁴⁰ spojuje sociální podnik v evropském kontinentálním kontextu na základě sociálně-ekonomického přístupu družstva, asociace a nadace. Základními charakteristickými znaky sociálního podniku (dle Evropské výzkumné společnosti EMES - viz níže) je produkce statků a služeb, vysoký stupeň samosprávy, podnikatelské riziko, kombinace placených zaměstnanců a dobrovolníků, komunitní sounáležitost, právo rozhodovat není založeno na vlastnictví kapitálu, stanovování cílů ve prospěch komunity, nerozdělování zisku. Charakteristická je tedy vzájemnost, svépomoc či faktor udržitelnosti a environmentální faktory.

6.3.3. Institucionální zajištění sociálního podnikání na mezinárodní úrovni

Mezinárodní organizace CIRIEC¹⁴¹ je nestátní mezinárodní vědecká instituce, založená v roce 1947, jejíž členy jsou kromě států na evropském kontinentě také např. Kanada, Argentina a Venezuela. Organizace si klade za cíl především shromažďování informací, vědecký výzkum a publikace práce spolu s podporou a propagací činností v ekonomickém sektoru a aktivit orientovaných na služby všeobecného a kolektivního zájmu, mezi které řadí mimo jiné i tzv. „sociální ekonomiku“ (neziskový sektor, družstva, mutuálky a neziskové organizace).¹⁴² Z publikací bych jmenovala půříručky: „Manual for drawing up the satellite accounts of companies in the social economy“ z roku 2006¹⁴³ a z roku 2012: „The social economy in the European Union“.¹⁴⁴

Organizace CIRIEC také od roku 1953, kdy se konala první mezinárodní konference o kolektivní ekonomika („First international collective economy“) v Ženevě, pořádá mezinárodní kongresy. Ten poslední se konal v roce 2012 ve Vídni.¹⁴⁵

¹⁴⁰ EMES je zkratka pro: „Emergence of Social Enterprises in Europe“, podrobněji viz bod 6.4.3.

¹⁴¹ CIRIEC je zkratka pro: „International Centre of Research and Information on the Public, Social and Cooperative Economy“.

¹⁴² Blíže [online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <na: http://www.ciriec.ulg.ac.be/en/pages/1_0ciriec.htm>.

¹⁴³ [Online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <http://www.ciriec.ulg.ac.be/fr/telechargements/RESEARCH_REPORTS/manual_satellite_accounts_30_11_06_definite.pdf>.

¹⁴⁴ [Online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <http://www.ciriec.ulg.ac.be/fr/telechargements/RESEARCH_REPORTS/EESC_-_CIRIEC_Report_2012_def_ENG.pdf>.

¹⁴⁵ Blíže [online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://www.ciriec2012.org/>>.

6.4. SOCIÁLNÍ EKONOMIKA V EVROPĚ

Prvopočátky sociální ekonomiky, jak jsem již shora naznačila, sahají hluboko do minulosti. Vznik a tempo vývoje organizací třetího sektoru v historii evropského kontinentu udávaly různé impulsy, kupř. ve Spojeném království to byla silná tradice filantropie, pro skandinávské země je typický silný vliv občanské odpovědnosti vůči celé společnosti, na základě které v těchto zemích již časně docházelo k podpoře rovnosti a demokracie. Dalším příkladem může být především v rámci poskytování osobní péče velký význam role rodiny (hl. ve Španělsku, Portugalsku, Řecku, Itálii). Díky těmto odlišným impulsům má sociální ekonomika každého státu svůj vlastní rozměr.

6.4.1. Hospodářský význam sociální ekonomiky a míra státní intervence

Zatímco např. v Irsku, Nizozemsku či Belgii se sociální ekonomika na celkové zaměstnanosti podílí více než 10 %, v jiných zemích (nejčastěji v členských státech, které k EU přistoupily později) je tento sektor ještě v počátcích svého vývoje, proto je jeho význam pouze omezený. Ačkoli je sociální ekonomice v různých zemích přikládána různá důležitost, je nepochybné, že z hlediska zaměstnanosti a produkce má sociální ekonomika – jakožto součást národního hospodářství – nemalý ekonomický význam.

S ohledem na výše řečené je pochopitelné, že se státy snaží regulovat, případně do určité míry intervenovat do třetího sektoru, v návaznosti na to se také často řešila či řeší otázka právní formy subjektů sociální ekonomiky.

Vývoj sociální ekonomiky byl a dosud je do jisté míry u každého státu odlišný, proto se také tato míra státní intervence stát od státu liší. V zemích jako např. Skandinávie nebo z části i Itálie si stát poskytování sociálních služeb vzal na vlastní bedra, v jiných zemích byla jeho podpora pouze subsidiárního charakteru. V posledních desetiletích však lze sledovat, že se vývoj intervence států ve většině zemí ubírá velmi podobným směrem, státy se snaží zaujmout regulační funkci a poskytování osobních služeb zadávají na zakázku.

Nejužší spolupráce v tomto směru se podařila vybudovat v oblasti pracovního začleňování těžce zařaditelných nezaměstnaných, dle současně platného znění ZoZ tedy osob vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

6.4.2. Právní formy subjektů sociální ekonomiky

Na počátku státy podporovaly iniciativy zaváděním programů a projektů. S rozšířením tohoto sektoru však bylo třeba přemýšlet nad právní formou subjektů sociální ekonomiky. Kupříkladu v Itálii, Francii, Portugalsku, Španělsku a Řecku byly nové formy začleněny do obecného rámce stanoveného pro družstva. Jiné příklady jsou Belgie či Spojené Království, kde vývoj šel k pojmenování různých typů podnikatelských subjektů, které prosazovaly veřejné zájmy a sociální cíle. Ve Finsku a v Polsku tak dokonce byly pojmenovány podniky úzce zaměřené na prosazování pracovní integrace znevýhodněných skupin.¹⁴⁶ Právním formám sociálních podniků v České republice se budu věnovat v jedné z následujících podkapitol.

6.4.3. Institucionální zajištění sociálního podnikání na evropské úrovni

Napůdě Evropy působí již zmíněná výzkumná společnost **EMES** (*Emergence of Social Enterprises in Europe*), která se věnuje studiu vývoje sociální ekonomiky na evropské půdě.¹⁴⁷

Členství v organizaci je složené z institucí a jednotlivců, kteří poskytli pracovní zkušenosti ve výrobě, založené na důvěře a výzkum vysoké kvality. Nebrání se však ani spolupráci s nečlenskými výzkumníky či centry.

Aktivita EMES lze dělit do následujících sekcí:

- výzkum - za účelem porovnání zkušeností na národních úrovních,
- edukativní programy - přímo i nepřímo podporuje rozšiřování výuky oboru na vysokých školách a univerzitách,
- šíření - cílem je, rozšířit výsledky výzkumných projektů a publikací v akademickém světě a v různých hospodářských, sociálních a politických sférách.

Síť rozvíjí trvalý dialog s výzkumnými pracovníky, pracujícími v podobných oblastech v Severní Americe a dalších, a s evropskými odborníky v dané oblasti a jejich zástupci na národní úrovni i na úrovni Evropské unie.

Je nepochybné, že v řadě států je sociální ekonomika tématem denního pořádku. Na druhou stranu je také zřejmé, že se na národních úrovních setkáme s mnoha odlišnostmi.

¹⁴⁶ Defourny, J., Nyssens, M.: Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments. 2008, in: *Social Enterprise Journal*, vol. 4 pp. 202-228.

¹⁴⁷ Blíže [online] [cit. 2013-06-06] z: <<http://www.emes.net/index.php?id=2>>.

Za účelem sjednocení společných znaků se však jednotlivé státy hlásí k **Chartě sociální ekonomiky** zveřejněné v roce 2002 Stálou evropskou konferencí družstev, vzájemných společností, asociací a nadací (známou pod zkratkou „CEP-CMAF“, od ledna 2008 působí pod názvem Social Economy Europe, zkratka „SEE“). Charta přiznává sociálním podnikům jako subjektům sociální ekonomiky specifika plynoucí z národních tradic každého členského státu a různorodost právních forem, ale současně uvádí některé charakteristiky, které jsou všem těmto podnikům společné:

- nadřazenost jedince a sociálního cíle nad kapitálem,
- dobrovolné a otevřené členství,
- demokratické řízení členy - maximální zapojení členů/pracovníků do rozhodování,
- spojení zájmů členů/uživatelů a veřejné prospěšnosti,
- přijetí principů solidarity a zodpovědnosti,
- nezávislost ve vztahu k veřejné správě autonomie řízení,
- podstatná část zisků z aktivit je určena na rozvoj podniku, ve prospěch rozvoje služeb a ve prospěch veřejného zájmu.

6.4.4. Sociální ekonomika a Evropská unie

Sociální ekonomika se sice těší podpory ze strany Evropské unie a jejích institucí, nicméně otázka způsobu podpory spadající do autonomního rozhodování konkrétního státu.

V rámci EU se problematikou sociálního podnikání zabývá Evropská komise, především její dvě generální ředitelství (Directorate-General): Employment, Social Affairs and Inclusion¹⁴⁸ a Internal Market and services¹⁴⁹, dále se této tematice věnuje Evropský hospodářský a sociální výbor.

Prvním krokem k zavedení souboru opatření, jež zlepší podmínky pro sociální podnikání v Evropě, byla konference „Podpora sociálního podnikání v Evropě“, ¹⁵⁰ která se konala dne 18. 11. 2011 v Bruselu, a na které byla vyhlášena Iniciativa pro sociální

¹⁴⁸ [Online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/social/home.jsp>>.

¹⁴⁹ [Online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/dgs/internal_market/index_en.htm>.

¹⁵⁰ [Online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://www.socialni-ekonomika.cz/cs/novinky-v-zahranii/259-socialni-podnikani-nova-priorita-bruselu>>.

podnikání, návrh krátkodobého akčního plánu s cílem podporovat zakládání a rozvoj sociálních podniků, zaměřen na tři témata:

- zlepšit přístup sociálních podniků k financování,
- zlepšit viditelnost sociálního podnikání,
- zlepšit právní prostředí pro sociální podnikání.

Ze strany Evropské komise také vznikl návrh nového nástroje na podporu zaměstnanosti a sociální politiky s názvem Program pro sociální změnu a inovace (PSCI), který by měl být součástí legislativního balíčku regionální a sociální politiky a politiky zaměstnanosti na období let 2014–2020.¹⁵¹

Na úrovni EU je rovněž řešena problematika veřejných zakázek. Skrze veřejné zakázky by totiž mohlo dojít k zpřístupnění finančních dotací i právě sociálním podnikům.

V současnosti se ve výborech Evropského Parlamentu projednává návrh Nařízení Evropského Parlamentu a Rady o programu Evropské unie pro sociální změny a inovace.¹⁵² Jedná se o nařízení, které by tedy mělo být pro členské státy právně závazné.

6.4.5. Sociální ekonomika ve vybraných evropských zemích

Jen málo z evropských států sociální podnikání legislativně ukotvilo. Vzorem je v tomto směru mnoha „zpátečníkům“ Velká Británie a Itálie. Níže si dovolím v krátkosti nastínit, jak sociální ekonomika v těchto státech funguje.

Velká Británie¹⁵³

Tato země se může pyšnit nejvyšším počtem vládou podporovaných intervencí ve prospěch sociální ekonomiky. Tohoto stavu docílila zejména aktivitou podpůrných

¹⁵¹ [Online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://www.czechinno.cz/informacni-centrum/aktuality/novy-program-komise-na-podporu-inovativniho-mysleni.aspx>>.

¹⁵² Konečné znění návrhu dostupné [online] [cit. 2013-06-06] z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0609:FIN:CS:HTML>>.

Legislativní proces [online] [cit. 2013-06-06]. Dostupný z: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2012-0241+0+DOC+XML+V0//CS#title2>>.

¹⁵³ DOHNALOVÁ, Marie. *Sociální ekonomika v evropském kontextu*. Brno: NAUMA, 2006, Scientia. ISBN 80-720-4428-1, str. 63 a násl. MÉSZÁROS, Peter. *Sociální podnikání: 10 úspěšných příkladů z Evropy*. Praha: Nový prostor, 2008, ISBN 978-80-903990-1-3, str. 10 a násl. Aktuální informace [online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné např. z: <www.benmetz.org>.

organizací, tj. státních i nestátních institucí a organizací poskytujících podporu a poradenství stávajícím i začínajícím sociálním podnikatelům. Díky tomuto lobby se otázka sociálního podnikání byla schopna dostat do agendy osmi ministerstev a na půdě Úřadu vlády byl založen Úřad pro třetí sektor (Office of the Third Sector).

Sektor v počátcích poskytuje četné podpůrné činnosti, aby byly sociální podniky posléze schopny závislost na této podpoře postupně odbourat.

V dnešní době je pochopitelná snaha co možná nejvíce zkracovat čas, po který jsou podniky ze státního rozpočtu subvencovány. Pravdou však je, že - s ohledem na možný budoucí vývoj - nemůže být zcela jisté, zda by v rámci eventuální ekonomické krize bylo pro některé sociální podnikatele jednoduché se při škrtech výdajů ze státního rozpočtu udržet na trhu.

Itálie¹⁵⁴

Zákonem č. 381/1991 o sociálních družstvech byla v Itálii poprvé legislativně zakotvena právní forma sociálního podnikání. Tento předpis rozlišuje dva druhy sociálních družstev: Družstvo poskytující sociální služby a družstvo, integrující osoby se zdravotní či sociální disabilitou do výroby, kterou je třeba přizpůsobit potřebám zaměstnanců. V posledně zmíněném tvoří minimálně 30 % zaměstnanců osoby trpící zmíněnou disabilitou.

V roce 2005 byl dále přijat zákon o sociálním podniku, který přinesl výčet možných právních forem sociálních podniků. Právníckými osobami tak mohou být nejen družstva, ale i sociální družstva, sociální podniky či asociace.

Zákon také uvádí kritéria pro vymezení sociálního podniku:

- formální založení,
- soukromá právní forma,
- zákaz rozdělování zisku,
- demokratické řízení,
- zastoupení dobrovolnické práce,
- výkon soustavné ekonomické činnosti.

¹⁵⁴ KARMOWSKA J., THOM D., KINDLER B.: *Good practice in Social Entrepreneurship: learning from each other*. SEEN: Soceal Economy Exchange Network, str. 19 a násl.

6.5. PODMÍNKY PRO SOCIÁLNÍ EKONOMIKU V ČESKÉ REPUBLICE

Po shora uvedeném nemůže být o potenciálu sociálního podnikání v rámci politiky zaměstnanosti pochyb. V následujícím textu se pokusím popsat vývoj a zanalyzovat současný stav sociální ekonomiky na území České republiky. Dále uvedu možnosti, které právní řád našeho státu sociálnímu podnikání poskytuje. V závěru bych pak na základě takové analýzy chtěla dospět k sumarizaci potřebných změn za účelem rozvoje sociálního podnikání u nás.

6.6.1. Historický kontext sociální ekonomiky v ČR

Ačkoli na území našeho státu panuje velmi nízké povědomí o tomto oboru, lze přesto mluvit o poměrně dlouhé historii sociálního podnikání, a to díky bohatým družstevním a velmi silným spolkovým tradicím.

Myšlenky solidarity a základní teze sociální ekonomiky byly vlastní osobnostem z počátku 19. století, které na území českého státu prosazovaly zakládání družstev a spolků. K nejznámějším patří František Cyril Kampelík či František Ladislav Chleborad. V roce 1867 byl vydán zákon č. 134, o právě spolčovacím, na základě kterého bylo možno zakládat spolky různých zaměření, což tradici posílilo. Družstva byla legislativně zakotvena v zákoně č. 70/1873 Sb., o výdělkových a hospodářských družstvech. Ta začala fungovat na principu svépomoci (kvůli nedostatku kapitálu a neexistenci bank, které by poskytovaly úvěry), družstevní svépomoc se posléze rozvíjela v téměř každé oblasti podnikání. Koncem první světové války vznikaly charitativní a dobročinné spolky, mezi válkami pak spolky zájmové, studentské, apod. V té době dosáhl spolkový a družstevní život svého vrcholu (v roce 1938 existovalo 9115 spolků¹⁵⁵). Spolkové, nadační a družstevní aktivity našly své uplatnění po druhé světové válce, ale pouze na krátko. Po únoru 1948 bylo těmto aktivitám učiněno zadost. Spolková a nadační činnost byla znovu obnovena až po listopadu 1989. Legislativní zakotvení představuje zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, obecně prospěšné

¹⁵⁵ RATAJ T., RATAJOVÁ J. Úvodní studie. In LAŠŤOVKA, M., LAŠŤOVKOVÁ, B., RATAJ T., RATAJOVÁ J., TŘÍKAČ J.: *Pražské spolky. Soupis pražských spolků na základě evidencí z let 1895-1990*. Praha: Skriptorium, 1998, ISBN: 80-902151-9-X; NĚMCOVÁ, L.: *Vybrané kapitoly z českého družstevnictví: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. 1. vydání. Praha: Družstevní asociace ČR, 2001, ISBN 80-238-7912-X.

společnosti byly uzákoněny až v roce 1995 zákonem č. 248. Zákonem č. 42/1992 Sb. byly upraveny majetkové vztahy a vypořádány majetkové nároky družstev. Družstva musela přeměnit na subjekt odpovídající zásadám obchodního zákoníku, ve kterém je družstvo jako podnikatelský subjekt uzákoněno dodnes.

Po listopadu tedy došlo poměrně záhy k obnově občanského sektoru, se kterým v podmínkách našeho státu sociální ekonomika velmi úzce souvisí. Předpokládalo se proto, že by se i přijetí koncepce sociální ekonomiky mohlo odvíjet touto rychlostí. Z toho důvodu bylo naše hlavní město vybráno jako místo konání první světové konference na toto téma. Konference se uskutečnila v roce 2002, byla na ní přijata tzv. Pražská deklarace, ve které účastníci mimo jiné sepsali tři body, které jsou pro sociální ekonomiku vlastní:

- je založena na participativní demokracii, ne na kapitálu,
- cílem je vzájemná solidarita, nikoli zisk,
- může významnou měrou přispívat k začleňování znevýhodněných osob do společnosti.¹⁵⁶

6.6.2. Situace v České republice v současnosti

I přes slibné začátky dosud v ČR (stejně či podobně také v jiných postkomunistických zemích) není koncept sociální ekonomiky legislativně podchycen. Obecně panuje o tomto sektoru velmi nízké povědomí. Na druhou stranu lze konstatovat, že se situace v posledních letech začíná zlepšovat. Iniciativa však plyne „zespodu“, občané se postupně inspirovali ze zahraničí a z jejich podnětů začaly vznikat různé projekty.

Nejznámější je činnost společnosti Nová ekonomika o. p. s. V letech 2009–2011 probíhal projekt této společnosti s názvem „TESSEA“ (Tematická síť pro rozvoj sociální ekonomiky), financovaný z operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).¹⁵⁷ Jeho hlavním cílem bylo podpořit rozvoj sociálního podnikání a vytvořit model infrastruktury sociální ekonomiky v České republice. V rámci projektu vznikla tematická síť, volné uskupení příznivců a zájemců o problematiku sociálního podnikání se širokou členskou základnou a expertním

¹⁵⁶ In: DOHNALOVÁ M. *Sociální ekonomika v evropeizaci českého hospodářství*. Studie Národohospodářského ústavu J. Hlávky. 2006. S. 120. ISBN 80-86729-31-1.

¹⁵⁷ Jeden ze tří operačních programů na období 2007-2013, čerpajících prostředky z Evropského sociálního fondu. Bližší informace [online] [cit. 2013-06-06] z: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>>.

výborem, která je od prosince 2011 koordinována obecně prospěšnou společností 3P - People, Planet, Profit.

Postupně vznikly i vysokoškolské předměty, na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy připravila doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc. magisterský obor Studia občanského sektoru (rok 2000) a dokonce založila Katedru studií občanské společnosti.¹⁵⁸

Návrh zákona o sociálním podnikání

„Jsou země, které mají speciální zákon upravující sociální podnikání, jako je Finsko, Rakousko, Itálie a Velká Británie, jiné podobnou úpravu nemají“, říká Petra Francová, zakladatelka společnosti 3P - People, Planet, Profit o. s., která se zabývá rozvojem sociálního podnikání v České republice.

Zatím u nás (stejně jako např. na Slovensku) existuje pouze zákonná ustanovení podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Existují snahy o zformulování návrhu zákona o sociálním podnikání. Jde především o to, aby sociální podniky, které nedosáhnou podle zákona o zaměstnanosti na stávající podporu pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením, měly možnost získat jinou formu podpory. Nicméně osoby, které se sociálnímu podnikání v našem státě věnují, vědí, že to v současných podmínkách, především s ohledem na nejednotnost názoru na vymezení samotného pojmu takového podniku, není možné. Dle slov P. Francové „jsme na úplném začátku. Vznikají první úvahy, které budeme prověřovat, porovnávat se zahraničím.“.

Na základě vyhrané zakázky MPSV na zpracování indikátorů sociálního podniku a integračního sociálního podniku se jmenovaná společnost bude snažit stanovit taková kritéria, aby bylo možné v konkrétních případech rozpoznat, zda se jedná o sociální podnik. Tento výstup by v budoucnu mohl být základem pro legislativní zakotvení sociálního podnikání v samostatném zákoně.

Mezirezortní obor

Vzhledem k výše uvedenému stadiu rozšíření sociální ekonomiky v České republice, není divu, že neexistuje orgán veřejné správy, jako je tomu např. ve Velké Británii, který by měl na starosti právě třetí sektor. K tomu se v českých podmínkách jedná o obor mezirezortní.

¹⁵⁸ Blíže [online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://www.fhs.cuni.cz/kos/>>.

V prvé řadě se dotýká agendy Ministerstva práce a sociálních věcí, které oboru přispělo především vyhlášením dvou výzev v roce 2009,¹⁵⁹ ty jsou jako jediné u nás zaměřeny na sociální podnikání, dále agendy Ministerstva průmyslu a obchodu a do třetice agendy Ministerstva pro místní rozvoj. S ohledem na fakt, že sociální podniky vyvíjejí podnikatelské aktivity a jejich dopad na místní rozvoj je nezanedbatelný, na druhou stranu ale nemají dostatek finančních zdrojů, snaží se zainteresovaní o zařazení podpory sociálního podnikání i do operačních programů posledních dvou jmenovaných ministerstev (OP Podnikání a inovace a Integrovaný operační program).

Financování sociálního podniku

V konkurenci na trhu je těžké uspět, proto je pro sociální podniky zapotřebí podpora ze strany státu, ta však zatím neexistuje. Prakticky jedinou možností pro start sociálního podnikání je zajistit si základní vybavení a dílčí podporu v platech z finančních prostředků poskytnutých Evropským sociálním fondem.

V období let 2007–2013 lze využít prostředky Evropského sociálního fondu (ESF), jednoho ze tří strukturálních fondů EU, jehož hlavním posláním je rozvíjet zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost, podporovat sociální začleňování a rovné příležitosti se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Na uvedené období byly vytvořeny tři operační programy (Lidské zdroje a zaměstnanost, Vzdělávání pro konkurenceschopnost a Praha-adaptabilita), které umožňují čerpání prostředků z Evropského finančního fondu. (Předtím probíhaly operační programy na období let 2004–2006, výsledky jsou dostupné na internetových stránkách ESF¹⁶⁰). K programovacímu období 2014–2020 dosud existují pouze základní informace.¹⁶¹

Je třeba říct, že ačkoli se může zdát, že finančních prostředků je dostatek, možná i přebytek, uspět se žádostí není tak jednoduché. Statistiky dokazují, že úspěšnost žadatelů o poskytnutí se pohybuje okolo 20 %.¹⁶²

¹⁵⁹ K podávání žádostí o investiční podporu byla vyhlášena výzva IOP (Integrovaný operační program), k podávání žádostí o neinvestiční podporu pak OP LZZ (Operační program lidské zdroje a zaměstnanost).

¹⁶⁰ Viz [online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/04-06>>.

¹⁶¹ [Online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné např. z: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/programove-obdobi-2014-2020>>. nebo z: <<http://mmr.cz/cs/Ministerstvo/Ministerstvo/Pro-media/Tiskove-zpravy/2012/MMR-Zakladni-obrysy-budouciho-programoveho-2014-20>>.

¹⁶² Viz příručka TESSEA: *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR*, str. 27.

Bohužel podmínky pro sociální podnikatele v ČR nejsou ideální. Považuji za nutné zde uvést hlavní překážky. Z výše uvedené procentuální úspěšnosti plyne, že není jednoduché začít. Pokud se žadateli podaří uspět a finanční prostředky z fondu získá, je třeba podnik opravdu postavit „na vlastní nohy“, aby byl po skončení dotace schopen minimálně vydělávat sám na sebe. Žádná další finanční podpora v rámci běhu podniku v současné době totiž neexistuje. Pokud se ptáme na alternativy, je třeba počítat s velice nízkou dostupností jak investičních, tak i provozních úvěrů ze strany finančních institucí (zatím ale stále panuje nedůvěra). Možností v rámci existence podniku, je případně k profinancování provozu zkusit využít prostředky z úřadu práce či z MPSV (např. příspěvek na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy).

Typy sociálního podnikání

V českých podmínkách se v současnosti daří podnikání v pohostinství (chráněné kavárny, kde jsou zaměstnávání především lidé se zdravotním postižením), méně časté - ale v současnosti ve vývoji - jsou podniky zaměřené na podporu dlouhodobě nezaměstnaných či sociálně slabých (většinou se jedná o úklidové práce, apod.).¹⁶³ Z iniciativ soukromého sektoru však existuje intenzivní snaha o zlepšení pozice sociálního podnikání a rozšíření počtu sociálních podniků.

6.6.3. Právní formy sociálního podnikání a příklady jejich uplatňování v české praxi

V českém prostředí třetího sektoru nepřevládá sociální cíl natolik, aby předčil ekonomické cíle. I sociální podnikání je zde tedy vnímáno jako běžné podnikání, tedy za účelem zisku, které je však na rozdíl od běžného podniku v rovnováze se sociálními cíli. Důvod založení sociálního podniku je z větší části integrace osob na trhu práce a valná většina z nich zaměstnává osoby se zdravotním postižením, tedy má statut chráněného pracovního místa (dříve i chráněné dílny). Poslední dobou se stále více setkáváme se zakládáním podniků, které poskytují obecně prospěšné služby v oblasti

¹⁶³ Záznam rozhovoru [online] [cit. 2013-06-06]. Dostupný z: <http://m.rozhlas.cz/zpravy/domaciekonomika/_zprava/socialni-podnikani-je-nadeji-pro-nezamestnane-ze-socialne-slabych-lokalit--1133259>.

sociální integrace a místního rozvoje¹⁶⁴ včetně ekologicky orientovaných činností nebo prodeje fairtrade výrobků.¹⁶⁵

Geografické rozptýlení sociálních podniků není nějak pravidelné, nejvíce jsou zakládány v hlavním městě a krajích Ústeckém, Moravskoslezském a Zlínském.

Založit sociální podnik lze buď jako osoba samostatně výdělečně činná (tzv. OSVČ) podnikající dle zákona č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon. Tato forma není oblíbená pro osobní ručení.

Alternativně si lze zvolit jednu z forem podnikatelských subjektů, právnických osob dle obchodního zákoníku (nejčastěji jsou voleny družstva či společnosti s ručením omezeným¹⁶⁶, lze ale zvolit např. i a. s.). Definičním znakům sociálního podniku často odpovídají i společnosti, které zaměstnávají nad 50 % zdravotně postižených zaměstnanců (není to však pravidlem).

Mezi nejčastější¹⁶⁷ formy sociálního podnikání patří občanské sdružení a obecně prospěšná společnost. Formy o. s. a o. p. s. u nás nejčastěji využívají nestátní neziskové organizace. Nevýhodou však je s ohledem na úvěry, občanská sdružení a obecně prospěšné společnosti totiž pro banky nejsou důvěryhodnými právními subjekty.

U o. s. považuji za nutné upozornit na fakt, že občanské sdružení dle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů¹⁶⁸ je nepodnikatelský subjekt. Proto by měl podnikatelskou činnost vykonávat maximálně jako tzv. vedlejší činnost. Příklady občanských sdružení u nás jsou např. „Máme otevřeno?“ (<http://www.mameotevreno.cz/>), které provozuje kavárnu Vesmírna, ve které probíhá pracovní tréninkový program pro lidi s mentálním postižením¹⁶⁹. „Green Doors“ (<http://www.greendoors.cz/>) se zaměřuje na komplexní podporu v oblasti přípravy na zaměstnání pro lidi s duševním onemocněním a za tímto účelem mimo jiné nabízí

¹⁶⁴ Př. Svaz českých a moravských výrobních družstev.

¹⁶⁵ Co znamená fairtrade [online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné např. z: <<http://www.fairtrade.cz/10-zakladni-informace/>>.

¹⁶⁶ STAVZEM s. r. o. byla založena s cílem propojení podnikatelských aktivit se společenskými požadavky na sociální začleňování občanů ze skupin ohrožených sociálním vyloučením. K naplnění smyslu sociálního podnikání budou zaměstnávání pracovníci z romského etnika. Pracovní sobota, s. r. o. poskytuje zahradní a úklidové práce, blíže na: < www.pracovnisobota.cz>.

¹⁶⁷ Adresář sociálních podniků [online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/adresar-socialnich-podniku>>.

¹⁶⁸ Zákon má být k účinnosti Nového občanského zákoníku ke dni 1. 1. 2014 zrušen.

¹⁶⁹ Blíže [online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://www.vesmirna.cz/>>.

tréninková místa v jím provozovaných restauracích či klubech, např. Café na půl cesty.¹⁷⁰ Další velmi častou možnou formou je obecně prospěšná společnost dle zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech.¹⁷¹ Ze zástupců mohu jmenovat např. Rozmarýna, o. p. s., která se zaměřuje na podporu dětem a mladým lidem bez sociálního zázemí a za tímto účelem založil kavárnu Rozmar.¹⁷² CLEAR SERVIS o. p. s.¹⁷³ nabízí uplatnění osobám se zdravotní disabilitou, z dalších např. „Tady a teď“ o. p. s.“.

Jako ojedinělého zástupce ještě uvádím Toulcův dvůr,¹⁷⁴ který byl založen ve formě sdružení právnických osob.¹⁷⁵ Samotný správce tohoto sdružení však tuto formu považuje za nešťastnou, především s ohledem na relativní samostatnost všech členů a z toho plynoucí problematiku v rámci koordinace činnosti sdružení, proto zvažují změnu.

6.6.4. Sociální družstvo jako nová forma podnikání v ČR

Nový zákon o obchodních korporacích č. 90/2012 Sb., který by měl jako celek nabýt účinnosti ke dni 1. 1. 2014, v rámci ustanovení části druhé, Hlavy VI. „Družstvo“ upravuje tzv. „sociální družstva“.

Zákonodárce se inspiroval v zahraničí, především pak v Itálii a Francii. Důvodem pro tuto úpravu je dle důvodové zprávy návrhu zákona (zvláštní část návrhu, komentář k §774–778) *„snaha o vytvoření nové formy právnické osoby, která by se po vzoru zahraničí starala o uspokojování sociálních aj. zájmů nejen svých členů, nýbrž vykonávala na bázi svépomoci svých členů i charitativní a jiné obdobné činnosti veřejně prospěšné povahy ve vztahu k nečlenům resp. širší veřejnosti.“*

¹⁷⁰ Blíže [online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <http://www.greendoors.cz/cafe_na_pul_cesty/o_kavarne>.

¹⁷¹ Zákon má být k účinnosti Nového občanského zákoníku ke dni 1. 1. 2014 zrušen.

¹⁷² Blíže [online]. Dostupné z: <<http://www.cafe-rozmar.cz/>>.

¹⁷³ [Online]. Dostupné z: <<http://www.clearservis.cz/>>.

¹⁷⁴ Blíže [online] [cit. 2013-06-06]. Dostupné z: <<http://www.toulcuvdvor.cz/o-nas/organizace/zs-toulcuv-dvor/stanovy>>.

¹⁷⁵ Zájmové sdružení právnických osob je jedinou právnickou osobou, kterou lze dle platných právních předpisů založit na základě občanského zákoníku, konkrétně jeho § 18. Jejich právní úprava je pak upravena v ustanoveních § 20f až 20k o. z. V zákoně č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník již s touto formou právnické osoby není počítáno. Z přechodných ustanovení pak dovodíme, že sdružení právnických osob založené do účinnosti NOZ, se budou řídit příslušnými ustanoveními dosavadního OZ.

Zcela novou formu právnické osoby je třeba vytvořit, protože dle účinného zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku existují pouze dva modely právnických osob. Právnické osoby „nepodnikatelské“, na jejichž bázi fungují obecně prospěšné společnosti, tyto ale tím pádem nemohou podnikat, nebo pouze omezeným způsobem. Na druhé straně existují „podnikatelské“ právnické osoby, které se však nehodí k výkonu charitativní činnosti.

Sociální družstvo je tak formou, která je koncipována jako „podnikatel, který může podnikat pouze určitým způsobem (nemůže vykonávat některé riskantní aktivity) a jehož zisk bude ve své většině určen pouze k výkonu veřejně prospěšné činnosti konané ve prospěch členů a třetích osob“.¹⁷⁶

Družstvo se oproti běžné formě liší především úzkou vazbou na své členy (základem je výkon práce pro družstvo), přičemž je stanovena povinnost zaměstnávat minimálně 40% „osob znevýhodněných“,¹⁷⁷ nakládání s majetkem sociálního družstva je ze zákona omezeno a jako pojistka slouží zákaz změnit se na družstvo jiného druhu (v zákoně upravené to jsou družstvo a bytové družstvo).

¹⁷⁶ Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, §774–778.

¹⁷⁷ Tento termín v zákoně nikde definován není.

ZÁVĚR

V předkládané práci jsem provedla analýzu možností (možná by lépe odpovídalo slovo „nemožností“) uchazečů vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání uplatnit na trhu práce v konkurenci s uchazeči bez tohoto handicapu své právo na zaměstnání. Na základě zřehlednění dostupných subvencí ze strany státu diplomová práce poukazuje na existující nedostatky v systému zaměstnávání osob vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání a jakousi stagnaci stávajícího systému politiky zaměstnanosti ČR.

Většině kategorií osob, označených zákonem za „vyžadující zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání“, se tato péče dostává pouze v podobě možnosti obrátit se na úřad práce. Ten však dále s uchazečem nakládá zcela identicky, jako s ostatními osobami, zapsanými v seznamu uchazečů o zaměstnání, kteří tedy zvýšenou péči nevyžadují. Kromě osob se zdravotním postižením mají znevýhodněné kategorie prakticky stejné nároky, jako ostatní uchazeči. Pokud si uchazeč nemůže zaměstnání najít, či pokud se nedaří mu je zprostředkovat, jsou tito občané odkázáni na tzv. podporu v nezaměstnanosti (za splnění podmínek stanovených zákonem).

Osobám se zdravotním postižením je sice ze zákona poskytována širší škála subvencí, dle mého názoru je však nedostatečná. Zaměstnávání OZP je na jednu stranu podporováno povinnou kvótou, na druhou stranu ji však lze snadno obejít jiným způsobem dle zákonných ustanovení, která pro zaměstnavatele představují jednodušší řešení. Takovéto „obcházení“ v praxi běžně nastává. Finanční podpory pro zaměstnavatele na vytvořené chráněné pracovní místo jsou sice státem poskytovány, při stávajících novelizacích, které neustále zpřísňují jejich nárokovost či kupř. ze stávajících právních předpisů zcela zužují výčet kompenzačních pomůcek pro OZP, se však zaměstnávání OZP stává stále finančně náročnějším. Tuto skutečnost nevykompenzuje ani možnost uplatnit slevu na dani za zaměstnanou osobu se zdravotním postižením.

S ohledem na komplikovanost se zaměstnáváním předmětných kategorií uchazečů budou zaměstnavatelé, jejichž cílem je typicky maximalizace zisku, nadále preferovat občany, kteří se jim budou jevit jako nejméně „problémoví“.

Ze všech kategorií považuji za nejkritičtější stav především u osob se zdravotním postižením a dále u kategorie uchazečů ve věku 50 let a více. A vývoj spěje k tomu, že se tento stav bude v budoucnu postupně horšit.

Uvedenými body bych ráda zdůraznila nemožnost i nadále přehlížet tento stav a jeho zhoršující se tendence. I vzhledem k tomu, že nezaměstnanost jde ruku v ruce s ekonomikou státu, mohl by tento stav zapříčinit vyšší úroveň nezaměstnanosti a ohrozit tak statní rozpočet a celkovou ekonomiku státu. Dle názoru odborníků, který sdílím, je proto třeba stávající systém inovovat.

V současnosti však lze bohužel pozorovat nedostatek iniciativ k perspektivnější inovaci či promyšlenější rekonstrukci tohoto systému. Zadlužení státního rozpočtu se řeší škrtý, díky kterým se potřebným zkracují jejich nároky na dávky a řešení pro ty, kteří v životě hřešili – byť to chtějí napravit – se jednoduše zcela zavrhuje, čímž jsou tyto lidé odsunuti k dlouhodobé nezaměstnanosti. K tomu není řešena stále se zhoršující situace uchazečů o zaměstnání uchazečů v předdůchodovém věku.

Každý z nás se z nenadání může ocitnout bez zaměstnání a v případě dlouhodobě trvající neschopnosti uplatnit se na trhu práce se dopracovat např. k závislosti na alkoholu či jiné návykové látce a skončit „na ulici“. Každým dnem můžeme z jakékoli příčiny skončit s fyzickým handicapem, někdy až s neschopností postarat se o sebe sama. Neinklinuji k negativistickým prognózám, pouze chci upozornit na to, že i my se můžeme stát jedněmi z těch, jejichž problémy dnes přehlízíme, nebo těmi, kterými třeba dnes opovrhujeme nebo je pro jejich „selhání“ či nedostatek přehlízíme, i dokonce odsuzujeme. Může se nám to stát takto náhle, nebo „pouze“ postupem času ztratíme hodnotu na trhu práce, protože zestárneme.

Každý z nás, jak mladý, tak starý, jak zdravý a pohyblivý, tak i nemocný, mentálně postižený, na vozíku, trestanec či uživatel návykových látek, všichni jsme lidé a máme rovnocenná práva. Pro stát je tu kromě tohoto hlediska ještě zájem na fungování státní ekonomiky, pro kterou je udržení procenta nezaměstnanosti na minimální hranici nezbytné a rozumné pro šetření státního rozpočtu (finanční náklady na každého nezaměstnaného občana činily za rok 2010 v průměru 21.000 Kč/měsíc).

Jako jeden z nejperspektivnějších kroků považuji, i s ohledem na zkušenosti z jiných evropských států, subvenci sociální ekonomiky. Vždyť touto konstrukcí může dojít ke snížení nezaměstnanosti a zároveň k úspoře státních výdajů. To se v konečném důsledku může i pozitivně odrazit u samotných daňových poplatníků.

Podpořit jak vznik, tak i fungování sociálního podniku by pro stát bylo finančně mnohem výhodnější, než vyplácení podpor v nezaměstnanosti a jiných dávek.

Na základě výstupů z předkládané práce mohu bohužel konstatovat, že v podmínkách stávajících možností získat finanční podporu není snadné začít sociálně podnikat, natož poté pokračovat bez finanční podpory. Dle mého názoru dále existuje více problémů, které v podmínkách českého státu brání vzniku a efektivnímu fungování sociální ekonomiky. Nedostatek iniciativy ze strany státu není jedinou komplikací. Například při sledování činnosti sociálních družstev v Itálii lze snadno poznat, že to, co my většinou nazýváme morálním, mají tamní občané vžitě jako samozřejmost. A to tedy vidím také jako překážku, kterou bude potřeba nejprve překonat, aby se podmínky pro sociální podnikání u nás mohly zlepšit.

Jako závěr z předkládané diplomové práce a řešení současného stavu zaměstnávání uchazečů vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání bych na tomto místě dovodila nutnost se nadále snažit inovovat stávající systém politiky zaměstnanosti provázáním s představenou sociální ekonomikou. Postup vidím v nadále trvající snaze zaangažovaných osob seznamovat se s praxí jiných států a na základě znalostí a zkušeností ve vytvoření a prosazení co nejlepších právních podmínky pro sociální podniky v ČR. Za nezbytné považuji paralelní seznamování občanů s tímto druhem podnikání. České podnikatelské prostředí, které je založeno na konkurenci, by totiž bylo zapotřebí pomocí příslušných nástrojů přesvědčit, že cesta k cíli může vést rovněž na principu spolupráce. Tento v podstatě inovativní přístup doporučuji aplikovat i přes obecně převládající skepsi, nedůvěřivost a jakýsi strach z inovací, které mezi českými podnikatelskými subjekty převládají. Postupně by se tak mohlo rozšířit povědomí o sociálním podnikání a v konečném důsledku by se docílilo i jeho právního zakotvení.

Sama problémovost současného systému volá po alternativním a perspektivně vhodnějším řešení, které osobně vidím především v popsáném postupu podpory

sociálního podnikání. S výše uvedeným postupem rozšiřován povědomí o sociálním podnikání a jejím ukotvení v právním systému ČR by se dle mého názoru mělo začít co nejdříve, nejlépe dle rčení: „Co můžeš udělat dnes, neodkládej na zítřek“.

POUŽITÁ LITERATURA A PRAMENY

Komentáře, učebnice, monografie, sborníky a příručky:

1. BEDNÁRIKOVÁ, D., FRANCOVÁ P.: *Studie infrastruktury sociální ekonomiky ČR: plná verze*. 1. vydání. Praha: Nová ekonomika o. p. s., 2011, 63 s. ISBN 978-802-6009-344.
2. BĚLINA M., PRŮŠA L.: *Pracovní právo: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vydání. Editor Ján Jesenský. V Praze: C. H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
3. BĚLOHLÁVKOVÁ Z.: *Tranzitní program pro osoby s mentálním postižením*. Brno, 2009. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, Katedra speciální pedagogiky. Vedoucí práce Jarmila Pipeková.
4. BIČÁKOVÁ, O.: *Zákon o zaměstnanosti: přehled komentovaných novelizací od 1. 10. 2004 do 31. 5. 2007*. Praha: Linde, 2007, 206 s. ISBN 978-80-86131-73-3.
5. Borzaga C. & Defourny J. (eds.): *The Emergence of Social Enterprise*. Routledge, London & New York, 383 p. (Paperback edition, 2004).
6. BUCHTOVÁ B., PRŮŠA L.: *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
7. ČERMÁK M., PRŮŠA L.: *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením: studijní text*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, 63 s. ISBN 978-80-87181-08-9.
8. ČERVINKA T. a kol.: *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 4. aktual. vydání. Olomouc: ANAG, 2009, ISBN 978-80-7263-529-0.
9. DOHNALOVÁ, M.: *Sociální ekonomika: vybrané otázky*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, 92 s., ISBN 978-807-4160-523.
10. DOHNALOVÁ, M.: *Sociální ekonomika v evropském kontextu*. Brno: NAUMA, 2006, 314 s. Scientia. ISBN 978-80-720-4428-1.
11. DOHNALOVÁ M., PRŮŠA L., PETRLÍKOVÁ B., SVOBODA J. a kol.: *Sociální ekonomika, sociální podnikání: studijní text*. 1. vydání. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2007, 178, 31 s. ISBN 978-80-7204-552-5.

12. DOHNALOVÁ, M., PRŮŠA, L.: *Sociální ekonomika v evropeizaci českého hospodářství: výpravy za ekonomikou přátelskou přírodě a člověku*. 1. vydání. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006, 123 s. ISBN 80-86729-31-1.
13. DOHNALOVÁ, M., PRŮŠA L.: *Sociální ekonomika: výpravy za ekonomikou přátelskou přírodě a člověku*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 175 s. ISBN 978-80-7357-573-1.
14. ELIÁŠ, K., ZUKLÍNOVÁ M., HAVEL B., DVOŘÁK T.: *Osnova občanského zákoníku. Osnova zákona o obchodních korporacích*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 574 s. ISBN 978-807-3802-059.
15. HECZKOVÁ M., HUTAŘ J.: *Nebojte se zaměstnat lidi s handicapem*. Praha: 2012. Asociace poraden pro osoby se zdravotním postižením ČR. 62 s., ISBN 978-80-904152-1-8.
16. HRDÁ J.: *Osobní asistence* (příručka postupů a rad pro klienty a příručka postupů a rad pro osobní asistenty, POV).
17. HUNČOVÁ, M.: *Ekonomický rozměr občanské společnosti: výpravy za ekonomikou přátelskou přírodě a člověku*. 1. vydání. Editor Ján Jesenský. V Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně, 2004, 180 s. ISBN 80-704-4605-6.
18. HUNČOVÁ, M.: *Sociální ekonomika a sociální podnik: výpravy za ekonomikou přátelskou přírodě a člověku*. 1. vydání. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, 2007, 181 s. ISBN 978-807-0449-462.
19. HŮRKA, P., ZUKLÍNOVÁ M., HAVEL B., DVOŘÁK T.: *Pracovní právo: přehled komentovaných novelizací od 1. 10. 2004 do 31. 5. 2007*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.
20. HŮRKA P.: *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium s. r. o., 2009, 190 s., ISBN 978-80-903786-04-9.
21. JOHANISOVÁ, N.: *Kde peníze jsou služebníkem, nikoliv pánem: výpravy za ekonomikou přátelskou přírodě a člověku*. 1. vydání. Volary: Stehlík, 2008, 125 s. ISBN 978-80-86913-05-6.
22. KOLDINSKÁ, K.: *Sociální právo: studijní texty*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 176 s. ISBN 978-807-1796-206.

23. KOLDINSKÁ K., ŠTEFKO M. (eds.): *Sociální reformy ve střední Evropě - cesta k novému modelu sociálního státu?* Praha: Auditorium s. r. o., 2011, 240 s., ISBN 978-80-87284-14-8.
24. KORIMOVÁ, G.: *Sociálna ekonomika a sociálne podnikanie - Social economics and social entrepreneurship*. Zvolen: Bratia Sobovci s. r. o. 2008, 102 s., ISBN 978-80-89241-22-4.
25. KREJČÍŘOVÁ, O.: *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. 1. vydání. Havlíčkův Brod: Tobiáš, 2005, 87 s. ISBN 80-903-5981-7.
26. LAŠŤOVKA, M.: *Pražské spolky: soupis pražských spolků na základě úředních evidencí z let 1895-1990*. 1. vydání. Praha: Scriptorium, 1998, 742 p. ISBN: 80-902151-9-X.
27. MÉSZÁROS, Peter. *Sociální podnikání: 10 úspěšných příkladů z Evropy*. (Projekt H/R/D/I), Praha: Nový prostor, 2008, 264 s. ISBN 978-80-903990-1-3.
28. NĚMCOVÁ, L.: *Vybrané kapitoly z českého družstevnictví: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. 1. vydání. Praha: Družstevní asociace ČR, 2001, 166 s. ISBN 80-238-7912-X.
29. NOVOSAD, L.: *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. 1. vydání. Praha: Portál, 2009, 269 s. ISBN 978-807-3675-097.
30. POLÍNKOVÁ, P.: *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Brno, 2010. Masarykova Univerzita, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení. Vedoucí práce Jana Komendová.
31. RŮŽIČKOVÁ, Kamila. *Vybrané kapitoly z rehabilitace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Hradec Králové: Gaudeamus, 2005, 72 s. ISBN 80-704-1139-2.
32. SRPOVÁ, J., ŘEHOŘ V.: *Základy podnikání: teoretické poznatky, příklady a zkušenosti českých podnikatelů*. 1. vydání. Praha: Grada, 2010, 427 s. ISBN 978-80-247-3339-5.
33. ŠTANGOVÁ, V.: *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 230 s., ISBN 978-80-7380-277-6.

34. ŠTEFKO, M.: *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s., ISBN 978-808-7284-247.
35. ŠTEFKO, M.: *Czech labour law in European context: [textbook for the programme] Czech legal system in European context*. 1. vydání. Editor Ján Jesenský. In Prague: Charles University, Faculty of Law, 2007, 119 s., ISBN 978-80-85889-94-9.
36. TOMEŠ I.: *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, 2011, 366 s., ISBN 978-80-7367-868-5.
37. VITÁKOVÁ P.: *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. 1. vydání. Praha: Rytmus, 2005, 127 s. ISBN 80-903-5980-9.
38. VYSOKAJOVÁ, M.: *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2000, 139 s. ISBN 80-246-0057-9.
39. ZVONÍKOVÁ A., ČELEDOVÁ L., ČEVELA R.: *Základy posuzování invalidity*. 1. vydání. Praha: Grada, 2010, 357 s. ISBN 978-802-4735-351.
40. YUNUS M.: *Building social business: the new kind of capitalism that serves humanity's most pressing needs*. 1st ed. New York: Public Affairs, 2010, 599 s. ISBN 15-864-8824-4.

Brožury, příručky, studijní materiály, prezentace:

1. BECK, V. *Sociální podnikání v praxi*. Studijní opora. Ostrava 2010: Vysoká škola podnikání. 68 s.
2. BEDNÁRIKOVÁD.: *Příklady dobré praxe aneb Sociální podnikání v České republice i zahraničí*. Praha: 2012. P3 - People, Planet, Profit o. p. s.
3. FRANCOVÁ, P. *Představení české definice sociální ekonomiky a podnikání* (power-pointová prezentace). Konference „O sociální ekonomice a její budoucnosti v České republice“, Praha, Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 28. 5. 2008.
4. KARMOWSKA J., THOM D., KINDLER B.: *Good practice in Social Entrepreneurship: learning from each other*. SEEN: Soceal Economy Exchange Network.
5. Lampová M.: Metodika pro asistenty a konzultanty Podporovaného zaměstnávání. Komunitní centrum českého Švýcarska.
6. MORÁVKOVÁ K., SYROVÁTKOVÁ J.: *Sociální podnik jako neziskový subjekt*. Liberec: 2012. (výstup projektu Sociální podnikání – šance pro 3. tisíciletí)
7. RYCHTÁŘ, K.: *Okruhy kompetencí pro management v sociálním podnikání*. Motivační seminář, Opava, 16. 9. 2009 (power-pointová prezentace).
8. ŠTANGOVÁ V.: Postavení ženy v pracovním právu, in *Právní postavení žen v české republice*. AUC Iuridica, 1996, č. 3-4.
9. VÍŠKOVÁ, L. *Diskriminace osob se zdravotním postižením* [online]. Multikulturní centrum Praha, vydáno 30. 7. 2007. Dostupné z: <Diskriminace osob se zdravotním postižením Lucie Víšková>.
10. Příručka „*Pro obce*“. Vydaná Agenturou pro sociální začleňování.
11. Příručka TESSEA: *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR*. Dostupná též online na <<http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/>>.
12. Příručka „*Sociální firma-výzva v podnikání 21. století*“, vydaná společností Fokus-Praha o. s. Dostupná též online z: <www.socialnifirmy.cz>.
13. Příručka „*Nové trendy v zadávání veřejných zakázek*“ (Projekt H/R/D/I). Vydal Nový Prostor, o. s., Praha 2008 (v rámci Iniciativy Společenství EQUAL).
14. Příručka „*Manuál pro přežití sociálního podnikatele*“. Výstup z projektu „Aftercare v sociálním podnikání“. Svaz českých a moravských výrobních družstev. 2010.

15. Studie „*Možnosti sociálního podnikání v rámci právní úpravy zadávání veřejných zakázek v evropském a českém právu*“. 2007. (v rámci programu Zadávání veřejných zakázek v rámci projektu Human Resources Development Interface s finanční podporou Iniciativy Společenství Equal).
16. Studie „*Nové trendy v zadávání veřejných zakázek*“ (v rámci programu Zadávání veřejných zakázek v rámci projektu Human Resources Development Interface s finanční podporou Iniciativy Společenství Equal).

Právní předpisy a mezinárodní smlouvy

Mezinárodní dokumenty a smlouvy

- Deklarace práv mentálně postižených osob OSN
- Evropská sociální charta
- Evropská úmluva o ochraně lidských práv
- Listina základních práv EU
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech OSN
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech OSN
- Smlouva o fungování Evropské unie
- Úmluvy a Doporučení Mezinárodní organizace práce
- Všeobecná deklarace lidských práv OSN

Evropské právní předpisy

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie
- Směrnice Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států
- Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
- Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Směrnice Rady 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Právní předpisy České republiky (všechny ve znění pozdějších předpisů)

- Ústavní zákon 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod

- zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením
- zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky
- zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi
- zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu
- zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách
- zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

- vyhláška č. 389/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o pomoci v hmotné nouzi
- vyhláška č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením
- 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti (viz shora) a náležitosti posudku o invaliditě a kterou se upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity
- vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách
- vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti
- vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

Nejdůležitější internetové stránky:

<http://www.mpsv.cz>

<http://www.nrzp.cz/>

<http://eur-lex.europa.eu/cs/index.htm>

<http://www.fhs.cuni.cz/kos/>

<http://www.socialni-ekonomika.cz/>

<http://www.p-p-p.cz/cz/>

<http://www.socialnifirmy.cz/>

<http://www.revesnetwork.net/>

<http://socialfirmseurope.org/>

<http://www.fokus-praha.cz/>

<http://www.socialni-zaclenovani.cz/o-agenture>

<http://psychologie.cz/pravidla-osobni-efektivita/>

Konference, semináře, setkání apod.:

1. Mezinárodní konference „Sociální firmy - inspirace z Vídně“ (20. 9. 2012, Praha - budova České spořitelny).
2. Mezinárodní konference „Trendy sociálního podnikání v ČR a v Evropě (12. 10. 2012, Praha - Národní technická knihovna)
3. Přednáška doc. Vysokajové a JUDr. Hutaře ze dne 26. 11. 2012 na Právnické fakultě UK v Praze, téma „Diskriminace osob se zdravotním postižením při zaměstnávání“
4. Přednáška Bc. Z. Rodové ze dne 5. 12. 2012 na Lékařské fakultě UK, téma „Ergoterapie“.
5. Absolvování vzdělávacího programu „Podpora rozvoje sociální ekonomiky“ 2012 a 2013
6. Konference Integrovaní sociální podniky – zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce (25. 4. 2013, Praha - Domov pro seniory Krč)
7. Workshopy projektu „Podpora rozvoje sociální ekonomiky“ (např. Práce při mateřské či rodičovské dovolené)
8. Osobní setkání s L. Gergelovou Šteigrovou, ředitelkou společnosti Nová ekonomika o. p. s.
9. Osobní setkání s G. Kurkovou a dalšími z P3 - People, Planet, Profit, o. p. s.
10. Osobní setkání s M. Duškovou, koordinátorkou projektu Podpora rozvoje sociální ekonomiky.
11. Osobní setkání se sociálními podnikateli, např. ze společnosti Domov Sue Ryder, o. p. s., zájmové sdružení Toulcův dvůr.

RESUMÉ

Cílem diplomové práce je analyzovat situaci osob nacházejících se na trhu práce ve znevýhodněném postavení, resp. dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti spadajících do skupin uchazečů o zaměstnání, které „vyžadují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání“. Zaměřena je především na osoby se zdravotním postižením. Záměrem autora je v návaznosti informovat čtenáře jak o státních subvencích, tak o alternativních metodách, jejichž účelem je usnadnit uchazečům o zaměstnání jejich postavení na trhu práce.

Předkládaná práce je rozčleněna do úvodu a šesti kapitol (dále členěných na podkapitoly) a závěru. Je opatřena obsahem, českým i anglickým abstraktem, seznamem použité literatury a ostatních pramenů.

První kapitola je věnována definicím pojmů „právo na práci“, „právo na zaměstnání“ a povinnosti zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími tato práva. V návaznosti jsou uvedeny právní prameny obou zmíněných práv, a to od mezinárodních, přes evropské až po prameny národní.

Druhá kapitola je rozdělena do čtyř subkapitol. Ty v hrubých rysech odpovídají kategoriím občanů, kteří vyžadují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Subkapitola 2.1. je věnována osobám se zdravotní disabilitou. Je v ní zahrnuta mimo jiné definice pojmu „osoba se zdravotním postižením“, použitá v názvu této práce a „zdravotně znevýhodněná osoba“. Subkapitola 2.2. je věnována těhotným zaměstnankyním a osobám pečujícím o dítě nebo jinou fyzickou osobu. Subkapitola 2.3. pojednává o mladistvých a poslední subkapitola o ostatních kategoriích osob vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

Kapitola třetí se zabývá pojmem „nezaměstnanost“, především pak jeho formou, tzv. dlouhodobou nezaměstnaností. Jsou zde uvedeny možné důsledky na psychický stav dlouhodobě nezaměstnaného uchazeče.

V návaznosti jsou v další kapitole uvedeny formy podpory ze strany státu, a sice:

- nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a
- jiné státní formy pomoci, které souhrnně řadím pod název „pasivní politika zaměstnanosti“.

Kapitola pátá se snaží přiblížit možné alternativní formy podpory zaměstnávání, ať už legislativně zakotvené či nikoliv. Kupříkladu se jedná o osobní asistenci a tzv. podporované zaměstnávání. Na konci kapitoly je poukázáno na moderní formu podnikání, tzv. sociální podnik, který je blíže popsán v následující kapitole.

Šestá kapitola s názvem „Sociální ekonomika“ se tedy zabývá definicí sociálního podniku a souvisejících pojmů. Pokračuje krátkou historií a introdukcí do stavu sociální ekonomiky ve vybraných evropských státech. Závěr kapitoly je věnován této formě podnikání v právním prostředí České republiky.

Předkládaná práce poukazuje i na nedostatky stávajícího systému sociálních a jiných státních podpor a upozorňuje na nutnost jeho promyšlenější novelizace. Bohatě využívá poznámkového aparátu, v němž se odkazuje na citovaná díla, případně uvádí méně podstatné části výkladu včetně textu citovaných předpisů, kde se to jeví jako účelné. Odpovídá právnímu stavu ke dni 1. 7. 2013.

ABSTRACT

The aim of this master's degree thesis is to analyse the situation of people who are in a disadvantageous position on the labour market and because of that belong, pursuant to Act No. 435/2004 Coll., Employment Act, to the group of job seekers, who "require special care by mediation of employment". The author is particularly focused on people with disabilities. The intent is also to inform readers about government subsidies and alternative methods designed to facilitate the position of job seekers on the labour market.

This thesis is divided into an Introduction, six Chapters (further divided into subsections) and a Conclusion. It contains a Table of contents, a czech and english Abstract and a List of references and other sources.

Chapter One is devoted to the definitions of the "right to work" and the "right to employment" and the obligation to ensure equal treatment of all people exercising these rights. Following that, I mention the legal sources containing the aforementioned rights, first international, then the European and finally the national sources.

Chapter Two is subdivided into four subchapters which correspond to the categories of citizens requiring special care by mediation of employment. Subchapter One concerns people with physical disabilities. Included within is the definition of the term used in the title of this thesis - "people with disabilities" (physically disadvantaged people). Subchapter Two is devoted to pregnant women and people taking care of a child or another individual, Subchapter Three to adolescents and the last one to other groups of people in need of special care.

The Third Chapter is focussed on "unemployment", particularly its special form - the so-called long-term unemployment and the possible consequences on the mental condition of a long-term-unemployed applicant.

The next chapter continues by mentioning the forms of state support:

- active employment policy instruments, as well as
- other forms of government assistance which I collectively subsume under "passive employment policy".

Chapter Five attempts to explain the possible forms of employment support, whether legislatively regulated or not. For example, personal assistance, supported employment

as well as the modern form of business: the social enterprise”, mentioned in the last subchapter.

This is elaborated upon further in the next chapter within "social economy".

The Sixth Chapter deals with definitions of the social economy and related terms, followed by a brief history and introduction to the state of the social economy in select European countries. The end of the chapter includes a section dedicated to this form of business in the Czech Republic and its legal conditions.

The thesis points out the shortcomings of the existing system of social and other governmental support and highlights the necessity of a more coherent amendment. It makes extensive use of footnotes, which refer to cited works or which include the less substantial part of the content as well as the text of the cited regulations where appropriate. It corresponds to the state of the law on the 1st of July 2013.

KLÍČOVÁ SLOVA

Trh práce, nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání, zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, sociální ekonomika, sociální podnik.

Labour market, unemployment, job-applicant, increased care by mediation of employment, social economy, social business.